



RETNINGSLINJER FOR FORRETNINGSATFERD

Honeywell

BREV FRA VÅR ADMINISTRERENDE DIREKTØR



Kjære Futureshaper:

Hos Honeywell er våre grunnleggende prinsipper – integritet og etikk, arbeidsplassrespekt og inkludering og mangfold – drivkraften bak alt vi gjør. Våre retningslinjer for forretningsatferd er vår forpliktelse om å opprettholde Honeywells prinsipper og atferd og oppnå suksess med den største integritet over hele selskapet. Når du navigerer deg gjennom selskapet vårt, er retningslinjene for forretningsatferd din guide for å opprettholde vår integritet og etikk.

Vår dynamiske portefølje og vårt Accelerator-operativsystem skiller Honeywell seg ut, men det er teamets forpliktelse til selskapet og selskapets forpliktelse til å vokse og utvikle dem som virkelig gjør vår suksess mulig. For å bygge videre på denne suksessen må vi fortsette å oppføre oss med de høyeste nivåene av integritet på alle nivåer for å handle i selskapets og hverandres beste interesse. Å opptre med integritet opprettholder troverdigheten til merkevaren vår, understøtter ryktet vårt og gjør så Honeywell kan fortsette å vokse og fornye seg. Dette er din høyeste prioritet som Honeywell Futureshaper.

Se gjennom Honeywells retningslinjer for forretningsatferd for å forstå retningslinjene våre bedre og lære hvordan de påvirker din rolle. Hvis du har spørsmål angående retningslinjene, kan du alltid kontakte ressursene som er oppført for å søke råd.

Du kan alltid føle deg komfortabel med å melde eventuelle bekymringer. Honeywell tolererer ikke gjengjeldelse mot noen som stiller spørsmål eller tar opp bekymringer i god tro. Vi forventer at hvis du observerer at noen av kollegene dine ikke overholder retningslinjene, skal du rapportere bekymringene dine umiddelbart gjennom en av rapporteringskanalene som er oppført.

Takk for ditt engasjement for å opprettholde integritet og etikk hos Honeywell.

Vimal Kapur

INNHALDSFORTEGNELSE

Honeywells grunnleggende prinsipper.....	7
Handle med Honeywells seks atferd	8
Innledning til retningslinjene våre	10
Hvem må følge retningslinjene våre.....	12
Våre felles plikter.....	12
Andre plikter for ledere og arbeidsledere	12
Overholdelse av lovgivningen	13
Be om råd og si fra om problemstillinger.....	14
Honeywell vil ikke tolerere gjengjeldelse	15
Ett Honeywell Hvordan vi behandler hverandre.....	16
Respekt for hverandre og fremme en positiv arbeidsplass.....	17
Verdien av mangfold og inkludering på arbeidsplassen	17
Vern av personopplysninger.....	18
Stoffmisbruk.....	20
En voldsfri arbeidsplass.....	20
Sørge for en sunn og sikker arbeidsplass	21
Ett Honeywell Hvordan vi handler i beste interesse for selskapet.....	23
Unngå interessekonflikter	24
Gaver og representasjon	24
Økonomiske interesser.....	26

Sekundær sysselsetting	27
Forretninger med venner og familiemedlemmer.....	27
Upassende rapporteringsforhold	28
Urettmessige personlige fordeler.....	28
Forretningsmuligheter for selskapet	29
Sikring av selskapets eiendom og informasjon.....	29
Honeywells fysiske eiendom.....	29
Honeywells konfidensielle informasjon	29
Honeywells immaterielle rettigheter.....	31
Respekt for andres immaterielle rettigheter	31
Bruk av informasjonsteknologiresurser.....	32
Sosiale medier og nettsteder for nettverksbygging	34
Unngå innsidehandel	35
Ett Honeywell Hvordan vi behandler kundene våre	36
Levere kvalitetsprodukter og -tjenester	37
Finne forretningsmuligheter åpent og ærlig.....	37
Ingen kommersielle bestiktelser og ingen	
utilbørlige betalinger til offentlige tjenestepersoner	38
Overholdelse av internasjonale konkurranselover	40
Følge nøyaktige faktureringsprosedyrer.....	42
Respekt for kundens konfidensielle informasjon.....	42
Samhandling med kunder i offentlig sektor.....	42
Ett Honeywell Hvordan vi behandler leverandørene	44
Søke langsiktige leverandørforhold.....	45
Beskytte leverandørers eiendeler.....	45

Ett Honeywell Hvordan vi behandler aksjonærene.....	46
Ærlige og nøyaktige regnskaper og bilag	47
Økonomisk rapportering og bedrageri	49
Revisjoner og granskninger.....	49
Dokumentadministrasjon	50
Forespørsler fra media, analytikere og eksterne talearrangementer	51
Ett Honeywell Helse, miljø og sikkerhet.....	52
Respektere menneskerettigheter	53
Gi politiske og veldedige bidrag.....	53
Overholdelse av internasjonale handelskontroller	55
Fraskrivelse av retningslinjene våre	56



I AM A
#FUTURESHAPER

Honeywell

HONEYWELLS GRUNNLEGGEN- DE PRINSIPPER

Honeywell forventer at alle ansatte følger retningslinjene for forretningsatferd fullt ut og følger våre tre grunnleggende prinsipper: Integritet og etikk, arbeidsplassrespekt og inkludering og mangfold. Forpliktelsen overfor disse grunnprinsippene utgjør en grunnleggende forventning når man jobber i Honeywell.



INTEGRITET OG ETIKK

Vi gjør forretninger på riktig måte eller takker nei.



RESPEKT PÅ ARBEIDSPLASSEN

Vi behandler hverandre rettferdig og med respekt.



INKLUDERING OG MANGFOLD

Vi verdsetter mangfold av tanker og erfaringer.

Selv om vi ikke forventer at ansatte skal utvise perfeksjon til enhver tid i alle seks atferdene, kan ingen noen gang unnlate å vise respekt på arbeidsplassen eller integritet og etikk eller unnlate å støtte inkludering og mangfold. Vår ufeilbare forpliktelse til våre grunnleggende prinsipper er et konkurransefortrinn for selskapet, og vi bør alle være stolte av vårt sterke engasjement for å oppnå forretningsresultater på riktig måte.

Handle med Honeywells seks atferder

I kombinasjon med å oppnå resultater vil Honeywells nye atferd ytterligere klargjøre hva som trengs for å lykkes på markedet i dag, og hva som er viktig i vår kultur.

INNOVER OG SKAP VERDIER FOR KUNDENE

Se verden gjennom kundens øyne, internt og eksternt. Vet hva kundene trenger og hva som skaper verdi. Ha en veksttankegang og en nådeløs lidenskap for å løse tøffe problemer. Jobb mot lønnsom vekst og en eksepsjonell kundeopplevelse gjennom innovative løsninger. Innover med smidighet og hensikt.

OMFAVN TRANSFORMA- SJON

Lær av og bidra til vår kollektive kunnskap. Omfavn digitalisering for å transformere måten vi jobber på. Radikal forenkling av det komplekse. Bruk standardprosesser og -systemer for å oppnå operasjonell foretrefelighet. Ta beslutninger basert på fakta og data. Vær nysgjerrig og utforsk nye måter å gjøre ting på for å hjelpe med å dele de beste ideene.

VINN SAMMEN

Tenk ETT Honeywell ved å samarbeide på tvers av virksomheter, geografier og funksjoner mens vi er sterkere sammen. Vær en forkjemper for våre folk, produkter, tjenester og løsninger og slå konkurrentene. Vær autentisk, selvsikker og ydmyk. Lytt til andre og vær selvbevisst. Ha tro på at vi kan forandre verden sammen og skape en bedre fremtid for våre lokalsamfunn. #Futureshaper

STØTT EKSEPSJONELLE TALENTER

Rekruttere, behold og utvikle talenter av høy kvalitet. Skap et positivt, inkluderende miljø der folk får myndighet til å gjøre sitt beste arbeid. Søk, gi og aksepter tilbakemeldinger med den hensikt å gjøre alle bedre. Bygg robuste etterfølgelsesplaner. Still høye krav til deg selv og andre. Gå foran som et godt eksempel.

DRIV EN ANSVAR- LIGHETSKULTUR

Ikke være redd for å påta deg ansvar for å oppnå resultater. Ta eierskap og løs problemer proaktivt. Bryr deg om Honeywell og kunderesultater som enkeltpersoner og som team. Si det du sier du skal gjøre. Prioriter og gjennomfør oppgaver med disiplin for å drive en prestasjonskultur. Vis en hang til handling og hastighet.

VÆR MODIG

Ta modige valg basert på det du mener er riktig. Sett deg tilsynelatende umulige mål og arbeid utenfor komfortsonen din. Gjenta, teste, prøv, ta målte risikoer. Egne resultater selv når utfallet ikke er som planlagt. Del og konfronter problemer åpent og direkte. Vær transparent og komfortabel med å være upopulær når det er nødvendig.

INNLEDNING TIL RETNINGSLINJENE VÅRE



Hva Honeywell forventer av hver av oss

Selskapets vekst starter hos hver og en av oss – vi er nøkkelen til selskapets karakter, ledende rolle og suksess.

Honeywells etiske retningslinjer («retningslinjene våre») er utformet for å gi veiledning til hver enkelt av oss om Honeywells standarder for integritet og etterlevelse i alle forretningsaktivitetene våre. Våre retningslinjer er en integrert del av Honeywells grunnprinsipper og adferdsregler. De beskriver de grunnleggende reglene for atferd som vi forventes å følge i et enhetlig Honeywell. I tillegg gir det nyttige ressurser i tilfelle vi har spørsmål eller problemstillinger om riktig atferd.

Våre retningslinjer definerer hva Honeywell forventer av hver av oss og hvordan vi behandler:





Hvem må følge retningslinjene våre

Våre retningslinjer gjelder for alle ansatte, ledere og styremedlemmer i Honeywell. I de tilfeller hvor forretningspartnere arbeider på vegne av selskapets vårt, skal disse gjøre seg kjent med og følge retningslinjene våre. Hvis ansvarsområdene i jobben din krever at du samhandler med representanter som arbeider på vegne av Honeywell, må du sørge for å informere dem om deres ansvar for å handle i samsvar med de etiske retningslinjene og gi dem et eksemplar av dem. Måten de opptrer på, må være i samsvar med de etiske retningslinjene våre, andre Honeywell-retningslinjer og gjeldende lover og forskrifter.

Våre felles plikter

Vi har alle en personlig forpliktelse til å kjenne og følge retningslinjene, så vel som selskapets øvrige retningslinjer, prosedyrer og veiledninger, som gjelder for arbeidsansvarsområdet vårt i Honeywell. Mange av disse er sitert i den aktuelle delen av retningslinjene. Mer informasjon finnes i [Honeywells policyhåndbok](#). Vi må aldri ignorere eller forsøke å omgå retningslinjene av en eller annen grunn. Hvis du trenger hjelp til å forstå retningslinjene våre eller en bestemt policy, prosedyre eller veiledning, eller hvordan de gjelder for ditt ansvarsområde, kan du søke veiledning fra en hvilken som helst ressurs som er oppført i «Be om råd og ta opp problemstillinger».

Andre plikter for ledere og arbeidsledere

Honeywells ledere og veiledere har en spesiell plikt til å fremme en kultur hvor grunnprinsippene våre etterlevs. Dette betyr at ledere og veiledere bør tjene som rollemodeller for integritet og etterlevelse, arbeidsplassrespekt og inkludering og mangfold i alle sine interaksjoner. Det betyr også at ledere og arbeidsledere må sørge for at kolleger som rapporterer til dem, føler seg komfortable med å ta opp spørsmål og problemstillinger uten frykt for gjengjeldelse, at problemstillinger eller spørsmål vil bli behandlet på en profesjonell og riktig måte, og at vi ikke vil gå på akkord med våre standarder som gjelder integritet og etterlevelse, for å oppnå forretningsmessige resultater.

Ledere og arbeidsledere må også vurdere karakteren og atferden til kolleger som de vurderer for forfremmelse. Forfremmelse er et privilegium som bare gis til dem som har en adferd som fremmer Honeywells verdier i samsvar med disse retningslinjene.

Overholdelse av lovgivningen

Selv om våre etiske retningslinjer behandler noen av de felles utfordringene som multinasjonale selskaper som Honeywell står overfor, kan de ikke gi en løsning på alle situasjoner som kan oppstå på arbeidsplassen vår. Når du er i tvil om en aktivitet er riktig, bør du søke veiledning gjennom en av veiene som blir drøftet i «Be om råd og si fra om problemstillinger».

Love og forskrifter er komplekse og kan endres, og de varierer ofte fra land til land. Selskapspolicyer kan også bli gjenstand for endringer og kan variere sterkt avhengig av hvilket land vi opererer i. Derfor må vi sørge for å gjøre oss kjent med retningslinjer, prosedyrer og lover som gjelder for våre spesielle jobbfunksjoner og stedene hvor vi opererer. Hvis en lokal lov er i konflikt med våre etiske retningslinjer, må vi opptre i samsvar med lokal lovgivning. Hvis en lokal sedvane er i konflikt med våre etiske retningslinjer, må vi opptre i samsvar med de etiske retningslinjene.

Din virksomhet eller region kan ha retningslinjer og praksis som krever mer av deg enn det som kreves i disse retningslinjene.



Det samme kan være tilfelle med lokal lovgivning. I alle slike tilfeller må du følge de strengeste retningslinjene, praksisene eller lovreglene. Hvis du er i tvil om lovligheten eller hensiktsmessigheten av en foreslått handling, må du søke råd ved å følge trinnene fastsatt i «Be om råd og si fra om problemstillinger».

Disse etiske retningslinjene er ment å være konsistente i forhold til og henvise til enkelte, viktige selskapspolicyer, som er medtatt i Honeywells policyhåndbok. Honeywells policyhåndbok kan være mer detaljert enn det som fremgår av disse retningslinjene. I noen tilfeller kan policyhåndboken gi ytterligere retningslinjer som ikke omfattes av disse retningslinjene. [Honeywell policyhåndbok](#) finnes på Honeywells digitale arbeidsplass.

Det er viktig å merke seg at våre rettigheter som ansatte er underlagt lovene i de landene vi driver virksomhet i, og reglene som er i kraft på driftsstedene hvor vi arbeider. Retningslinjene har som mål å tydeliggjøre Honeywells rettigheter og forventninger som arbeidsgiver, men skaper ingen kontraktmessige ansettelsesrettigheter for ansatte.

I USA og andre land anses ansettelsen i Honeywell å være på ubestemt tid. Dette betyr at du har rett til å si opp ansettelsesforholdet når som helst og uansett årsak, og Honeywell kan utøve den samme retten i samsvar med gjeldende lover. Dersom lokale lover avviker fra bestemmelsene i disse retningslinjene følges lovene i landet der du arbeider.

Be om råd og si fra om problemstillinger

Mens du jobber på vegne av Honeywell, kan du oppleve vanskelige situasjoner. Mange ganger vil ikke din sunne fornuft, gode dømmekraft, de etiske retningslinjene og selskapets øvrige retningslinjer og prosedyrer være nok til å veilede deg. Det kan imidlertid være tilfeller hvor du trenger ekstra hjelp til å gjøre det rette valget. I disse tilfellene har du en rekke ressurser som står til din rådighet. Disse omfatter:

- din leder eller arbeidsleder
- din HR-representant
- [Dine integritets- og samsvarsrepresentanter \(I&C-representanter\)](#) eller [etikkambassadører](#)
- et medlem av juridisk avdeling eller den globale sikkerhetsavdelingen
- et medlem av [integritets- og etterlevelsesevdelingen](#)
- [lokale Honeywell-prosesser for formelle klager og klagebehandling](#)
- [ACCESS-hjelpelinjen for integritetsspørsmål](#)

ACCESS-helpline for integritet er en døgnåpen tjeneste. Anrop besvares av en uavhengig tredjepartsleverandør som håndterer alle språkene som Honeywells medarbeidere snakker. Du kan inngi en rapport til Hjelpelinjen ved å ringe:

800-237-5982 fra USA, og hvis du er utenfor USA, kan du se [Access-hjelpelinjeportalen for integritetsspørsmål](#) for en liste over flere landsspesifikke hjelpelinjenummer

Du kan også melde fra om problemer i brev eller i e-post til:

Honeywell International Inc.
Attention: ACCESS Helpline 855
S.Mint Street Charlotte, North
Carolina 28202

access.integrity.helpline@honeywell.com



Hvis du blir oppmerksom på en situasjon som kan innebære brudd på disse retningslinjene, selskapets øvrige retningslinjer eller gjeldende lover og forskrifter, har du et ansvar for å rapportere det. Vær oppmerksom på at unnlatelse av å overholde våre etiske og andre retningslinjer kan få alvorlige konsekvenser. Konsekvensene kan omfatte disiplinærtiltak, opp til og inkludert oppsigelse, samt mulige sivilrettslige eller strafferettslige følger.

Honeywell behandler alle rapporter konfidensielt i den grad det er mulig, i samsvar med lovgivningen, selskapets policy og selskapets behov for å gjennomføre en grundig etterforskning. Mistenkte brudd kan rapporteres ved å identifisere deg selv eller ved å være anonym. I Europa har det blitt implementert spesielle prosesser for å overholde regler som begrenser anonym rapportering. Du kan kontakte [integritets- og etterlevelsesavdelingen](#) med eventuelle spørsmål.

Alle rapporter vil bli undersøkt raskt og grundig, i tråd med gjeldende lovgivning og kan, etter råd og godkjenning av juridisk avdeling, bli rapportert til de aktuelle myndighetene.

Ansatte har plikt til å bidra til selskapets undersøkelser angående potensielle brudd på de etiske retningslinjene eller selskapets øvrige retningslinjer. Unnlatelse av å samarbeide fullt ut i en selskapsgranskning eller unnlatelse av å være fullstendig sannferdig ved bidrag av bevis eller vitnesbyrd i en slik granskning, er grunnlag for disiplinære tiltak, opp til og inkludert oppsigelse. Det understrekes at det blir gjennomført hensiktsmessige korrigerende eller disiplinære tiltak for brudd på retningslinjene når som helst dette er nødvendig.

Honeywell vil ikke tolerere gjengjeldelse

Det er viktig at du føler deg komfortabel med å ta opp spørsmål og problemstillinger. Honeywell vil ikke tolerere noen form for gjengjeldelse mot deg for å inngi en rapport av faktisk eller potensiell uredelighet i god tro. Å lage en rapport i «god tro» betyr at rapporten din er ærlig, oppriktig og fullstendig etter din beste kunnskap.

Hvis du føler at det har funnet sted en gjengjeldelseshandling, bør du rapportere problemstillingen via en av metodene som er skissert i «Be om råd og ta opp problemstillinger».



ETT HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER HVERANDRE



Nøkkelen til å opprettholde en best mulig arbeidsstyrke og gi vekstmuligheter til våre interessenter er å fremme et positivt arbeidsmiljø basert på gjensidig respekt og fokus på inkludering og sikkerhet.

Honeywell er forpliktet til å opprettholde et inkluderende, trygt og respektfullt arbeidsmiljø for alle ansatte. Honeywell har nulltoleranse for trakassering eller ulovlig diskriminering på arbeidsplassen vår. Slik oppførsel er strengt forbudt. Dette løftet gjelder alle stadiene i arbeidsforholdet, inkludert ansettelse, forfremmelse, degradering, overføring, disiplinære tiltak, permittering eller avskjedigelse, kompensering, bruk av anlegg, og utvelgelse for opplæring eller relaterte programmer.

Respekt for hverandre og fremme en positiv arbeidsplass

Hos Honeywell er vi forpliktet til å behandle mennesker med respekt. Ansatte skal kunne jobbe og lære i en trygg og stimulerende atmosfære der de føler seg verdsatt og akseptert. Sammen har vi som mål å skape et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer respekt for alle medarbeidere, klienter og forretningspartnere, og som er fritt for trakassering eller personlig adferd som ikke bidrar til et produktivt arbeidsmiljø.

Honeywell tolererer ikke skremmende, fiendtlig, grov eller krenkende atferd på arbeidsplassen. Hvis du kjenner til eller mistenker at ulovlig eller upassende trakassering har funnet sted, bør du rapportere situasjonen umiddelbart via en av rapporteringskanalene som er beskrevet i «Be om råd og ta opp problemstillinger».



Mer informasjon finner du i retningslinjene våre vedrørende [trakassering på arbeidsplassen](#).

Verdien av mangfold og inkludering på arbeidsplassen

Vi er også forpliktet til å skape en arbeidsplass som fremmer inkludering og mangfold. Honeywell respekterer og verdsetter mangfoldet som gjenspeiles i våre ulike bakgrunner, erfaringer og ideer. Menneskene våre er det som gjør oss unike og skiller oss fra andre, og å ha ansatte med ulike bakgrunn, perspektiver,

erfaring og kulturer skaper et mangfold av ideer som fremmer et miljø med høy ytelse.

Arbeidsplassen vår er et sted som gjenspeiler mangfoldet i det samfunnet vi opererer i. Vi er forpliktet til å opprettholde et inkluderende, trygt og respektfullt arbeidsmiljø for alle ansatte, uavhengig av kjønn, rase, farge, etnisk bakgrunn, alder, religiøs tro, nasjonal opprinnelse, følelsesmessig eller seksuell legning, kjønnsidentitet, funksjonshemming, sivilstand, veteranstatus, statsborgerskap eller forestående statsborgerskap, eller andre egenskaper som er

beskyttet av loven. Honeywell har nulltoleranse for ulovlig diskriminering eller oppførsel som på annen måte skiller ut en ansatt eller gruppe ansatte basert på de beskyttede kategoriene oppført ovenfor.

Mer informasjon finner du i retningslinjene våre vedrørende [lik ansettelsesmulighet](#) og [ansatte og søkere med nedsatt funksjonsevne](#).

Vern av personopplysninger

Honeywell fremmer et arbeidsmiljø og driver sin virksomhet på en måte som skaper trygghet og tillit. For å nå dette målet må vi behandle personopplysninger som gis til oss av kolleger, kunder, leverandører og andre, på en korrekt måte. «Personopplysninger» er enhver informasjon som gjelder, direkte eller indirekte, en identifisert eller identifiserbar fysisk person. Eksempler på personopplysninger inkluderer: navn, hjemmeadresse, personlig e-postadresse og telefonnummer, forretningsmessige kontaktopplysninger, HR-registreringer, ansattes identifikasjonsnummer, geolokaliseringsdata, påloggingsopplysninger og nettbaserte identifikatorer som for eksempel en IP-adresse.

Vi skal kun samle inn, få tilgang til, bruke eller utlevere personlige opplysninger for legitime forretningsformål. I tillegg bør vi bruke den minste mengden personopplysninger som er nødvendig for å utføre en oppgave og unngå behandling av personopplysninger hvis målet med behandlingen kan oppnås uten behandling av personopplysninger. Vi må ikke dele personlige opplysninger med noen, verken i eller utenfor selskapet, som ikke har et legitimt behov for å få kunnskap om dem. Videre må vi slette personopplysninger når de ikke lenger er nødvendige, og i samsvar med [retningslinjene for dokumentadministrasjon](#), og vi må gjennomføre tiltak for å sikre personopplysninger til enhver tid.

Selskapets retningslinjer, praksiser og opplæringsprogrammer er utformet for å sikre at kun autoriserte

personer får tilgang til personopplysninger. Hvis du mener at personopplysninger har vært gjenstand for uautorisert utlevering, bruk, tilgang, destruksjon eller ervervelse, må du kontakte [den personvernansvarlige](#) i juridisk avdeling øyeblinkelig. Unnlattelse av å gjøre dette kan utsette selskapet for bøter og/eller sanksjoner fra myndighetene.

Når vi behandler personopplysninger, overholder Honeywell så vel gjeldende lov samt selskapets retningslinjer. For mer informasjon, se våre [Retningslinjer for personvern](#), [Retningslinjer for arkivadministrasjon](#), [Retningslinjer for akseptabel bruk av informasjon](#) og [retningslinjer for informasjonsklassifisering og -håndtering](#).



Q: Tom, som er ingeniør, har bedt om en rapport som inneholder fødselsdato og adresser til hver enkelt ansatt i avdelingen sin, slik at han kan sende dem fødselsdagshilsener. Bør Tom få den ønskede informasjonen?

A: Nei. Personopplysninger kan bare deles og brukes til hensiktsmessige forretningsformål. Det anses ikke som et legitimt **forretningsformål** å samle inn medarbeiderens fødselsdato og sende dem personlige hilsener i hjemmet.

Q: Mary, som er lønnsleder, arbeider på et elektronisk regneark som inneholder personnumre til Honeywells ansatte. Jobb-PC-en hennes blir reparert, og hun vil gjerne avslutte arbeidet hjemme. Kan Mary sende det elektroniske regnearket til sin personlige epost-adresse, slik at hun får tilgang til filen fra sin personlige PC?

A: Nei, personnumre og andre nasjonale identifikasjonsnumre tilhører Honeywells spesielle kategori av personopplysninger kalt «sensitive identifikasjonsopplysninger». Disse er svært konfidensielle, må alltid krypteres og kun brukes når det er absolutt nødvendig, for eksempel ved beskatning. Mary kan ikke sende filer som inneholder sensitive personlige opplysninger eller noen andre personlige opplysninger til en personlig e-postkonto. Mary må bruke et autorisert nettverk og PC for å kunne arbeide hjemmefra.

Q: Mary, HR-konsulent med tilgang til Peoplesoft, har fått en forespørsel om å levere ut en fil som inneholder ansattes personopplysninger, til en ekstern selger som ønsket å tilby forsikringsfordeler. Kan Mary sende filen?

A: Mary må få bekreftet at selgeren er autorisert til å motta disse dataene for et legitimt forretningsformål, og at selgeren har en gyldig personvernavtale med Honeywell. I tillegg skal Mary ikke sende filen selv, men videreformidle forespørselen til HR-avdelingen, da kun HR-avdelingen er autorisert til å dele personopplysninger eksternt.

Stoffmisbruk

Stoffmisbruk begrenser vår evne til å utføre arbeid på en sikker måte, noe som setter oss alle i fare. Derfor kan vi aldri utføre arbeid på vegne av Honeywell under påvirkning av alkohol, illegale rusmidler, misbrukte reseptbelagte eller reseptfrie legemidler. Dette gjelder når som helst når du utfører tjenester for, eller på vegne av, Honeywell, selv om bruken skjer etter arbeidstid eller utenfor selskapets lokaler. I tillegg må vi aldri bruke, besitte, overføre eller selge ulovlige narkotiske stoffer, eller alkohol, eller misbruke reseptbelagte eller reseptfrie legemidler i arbeidstiden eller mens vi befinner oss i selskapets lokaler. Vårt selskap kan gjøre unntak fra denne regelen når alkohol overføres i en lukket beholder til godkjente gaveformål eller brukes med måte på godkjente firmaarrangementer.

For mer informasjon, les [retningslinjene våre vedrørende alkohol og narkotiske stoffer på arbeidsplassen](#).

En voldsfri arbeidsplass

Vi arbeider for å forebygge eventuelle voldshandlinger eller trusler om vold på arbeidsplassen som en del av vår forpliktelse om helse og sikkerhet. Personer som deltar i vold eller trusler om vold kan bli gjenstand for disiplinærtiltak, opp til og inkludert oppsigelse, samt mulig straffeforfølgelse. Du må rapportere alle trusler om vold og voldshandlinger til din overordnede, din lokale HR-

representant eller til [Honeywell Global Security](#) umiddelbart. Hvis du føler at noen er i umiddelbar fare, må du også kontakte lokale myndigheter.

Mer informasjon finner du i [retningslinjene vedrørende voldsforebygging](#).



Sørge for en sunn og sikker arbeidsplass

Ved å integrere helse, sikkerhet, og miljøhensyn i alle aspekter av virksomheten, beskytter vi medarbeiderne våre og miljøet, oppnår bærekraftig vekst og bedre produktivitet, fremmer overholdelse av alle gjeldende forskrifter og utvikler teknologier som utvider bærekraftkapasiteten til vår verden. Vårt styringssystem for helse, miljø og sikkerhet (HMS) gjenspeiler våre verdier og hjelper oss med å nå våre forretningsmål. Overholdelse av vårt HMS-styringssystem bidrar til å sikre at våre ansatte, lokalsamfunnene og omgivelsene forblir trygge. Å bevisst unnlate å overholde HMS-kravene, inkludert kravet om å rapportere informasjon om HMS-hendelser, er et brudd på retningslinjene våre. Hvis vi mener at forholdene på noen måte er utrygge, må vi stoppe arbeidet umiddelbart. Mer informasjon finner du i avsnittet «Verne miljøet».

Vi må sørge for at anleggene våre alltid er sikre. Dette betyr at vi kun tillater at autoriserte personer får adgang til våre arbeidssteder. Hvis du mener at noen på feil grunnlag forsøker å få adgang til et Honeywell-anlegg, kontakt [Honeywell Global Security](#).

Q: Rosalie jobber som felttekniker som tilbyr vedlikehold av utstyr på kundefanlegg. Under et servicebesøk blir Rosalie bedt om å skynde seg og hoppe over det vanlige trinnet med å fullføre en arbeidsrisikoanalyse. Rosalie vet at å hoppe over denne vurderingen er i strid med Honeywell-kravene som er til for å identifisere farer, men kunden har hastverk med å fullføre arbeidet slik at de kan få utstyret tilbake i drift uten forsinkelser. Siden hun har utført arbeid i dette området mange ganger før uten uventede farer, bør hun hoppe over risikovurderingen og fullføre jobben raskere for å glede kunden?

A: Nei, men det er tiltak hun bør gjøre. HSEPS-administrasjonssystemet vårt identifiserer krav og etablerer programmer som for eksempel å utføre jobbfarevurderinger for å identifisere og håndtere potensielle risikoer. Som alle Honeywell-krav må HMS-krav følges overalt hvor vi jobber. Rosalie bør diskutere Honeywell-kravene med kunden og deretter fullføre jobbsikkerhetsvurderingen før arbeidet fullføres, eller stoppe arbeidet og eskalere problemet til sin overordnede for å finne en løsning med kunden.

Q: Qiang er ansvarlig for å samle inn hansker som brukes til å håndtere farlige kjemikalier, og kaste dem i den lovpålagte avfallsbeholderen som er plassert på den andre siden av produksjonslokalet. Når en stort oppdrag må gjøres raskt av fabrikken, ber fabrikkssjefen alle ansatte om å jobbe trygt, men raskt for å oppfylle leveringsfristene. Vanlige søppelbøtter står rett ved siden av Qiangs arbeidsstasjon. For å hjelpe kollegaene sine med å gjøre ferdig kontrakten, kan Qiang kaste hanskene som brukes til å håndtere farlige kjemikalier i de vanlige søppelbøttene?

A: Nei, men det er tiltak han bør gjøre. Som en del av vurderingen av potensielle risikoer og krav ved et anlegg, ser Honeywells HMS-styringsystem på de juridiske kravene som gjelder for anleggets drift, og etablerer

programmer for å sikre at disse juridiske kravene oppfylles. Honeywell overholder alle lover, inkludert HMS-lover, overalt hvor de opererer, så Qiang må fortsette å følge de foreskrevne praksisene for avfallshåndtering. Imidlertid bør han gjennom anleggets kontinuerlige forbedringsprosess ha muligheten til å bruke Lean-prinsipper for å redusere transporttiden for de bukte hanskene ved å plassere tillatte avfallsbeholdere nærmere arbeidsstasjonen sin.

Q: Henry er prosjektleder for oppstart av produksjon for et nytt produkt. Prosjektet er bak tidsplanen, og teamet ønsker å øke tempoet for å komme a jour. Under et ukentlig prosjektmøte nevner en leverandørpartner at kjøp og installasjon av noen nye maskiner som trengs for prosjektet kan fremskyndes fordi utstyret

er i samsvar med lover og det ikke er behov for ytterligere sikkerhetsgjennomgang. For å spare tid og få prosjektet tilbake i rute, kan Henry godkjenne kjøp av det nye utstyret uten nødvendig HMS-gjennomgang?

A: Nei, men det er tiltak han bør gjøre. Henry bør kontakte en HMS-representant for å få gjennomgått det foreslåtte utstyret for å sikre at det oppfyller alle gjeldende samsvarskrav samt Honeywells retningslinjer. Selv om leverandøren uttaler at utstyret er kompatibelt, er det Henrys ansvar å engasjere HMS-avdelingen for å sikre at det gjennomføres en gjennomgang for å validere at utstyret oppfyller Honeywell-kravene. Omgåelse av gjennomgangen kan føre til brudd på sikkerhetsforskrifter og en potensiell sikkerhetsrisiko for Henrys medarbeidere.

ETT HONEYWELL **HVORDAN VI HANDLER** **I BESTE INTERESSE FOR** **SELSKAPET**

Vi må drive Honeywells virksomhet fri fra ytre påvirkninger eller personlige preferanser og fatte beslutninger basert på Honeywells beste interesser.



Unngå interessekonflikter

Som en del av vår plikt til å opprettholde selskapets omdømme, må vi unngå utilbørlige interessekonflikter. En «interessekonflikt» oppstår når våre personlige interesser forstyrres, eller synes å forstyrre, vår evne til å utføre jobbene våre uten personlige preferanser. Vi må ikke engasjere oss i noen interesse, investering eller tilknytning hvor en interessekonflikt kan oppstå. Hvis du har en potensiell eller faktisk interessekonflikt, må du fremlegge den umiddelbart ved å snakke med din arbeidsleder eller melde fra om den gjennom [meldingsportalen for interessekonflikter](#). Interessekonflikter kan ofte lett unngås, hvis de fremlegges på forhånd.

Følgende avsnitt beskriver situasjoner som kan skape interessekonflikter. Det er viktig å huske at interessekonflikter også kan oppstå når et husstandsmedlem eller noen fra den nærmeste familien er personen som er involvert.

I Gaver og representasjon

Utvikling av sterke relasjoner med kunder, leverandører og andre samarbeidspartnere er viktig for selskapets vekst. Forretningsgaver og representasjon blir noen ganger brukt til å styrke disse båndene. Vi må imidlertid utvise spesiell varsomhet når vi tilbyr eller tar imot forretningsgaver. Utveksling av gaver og representasjon kan føre til interessekonflikter. Hvis de ikke håndteres riktig, kan de fremtre som urettmessige utbetalinger, returprovisjoner eller korrupsjon. Du må ikke motta eller gi gaver, tjenester eller underholdning hvis det blir gjort for et urettmessig formål, eller hvis du vet at dette vil stride mot retningslinjene våre, mot lovgivningen eller mot retningslinjene for gaver i mottakerens selskap.

Generelt kan vi tilby eller motta en gave, tjeneste eller underholdning under følgende forutsetninger:

- Gaven gjør ikke at mottakeren føler seg forpliktet eller gir inntrykk av en forpliktelse
- Gaven overskrider ikke god lokal praksis
- Gaven har en beskjeden verdi
- Gaven kan ikke tolkes som en bestikkelse eller betaling for en tjeneste

- Gaven må ikke bryte gjeldende lover eller retningslinjene i vårt eller den andre partens selskap
- Mottakeren har ikke bedt om gaven

Disse reglene gjelder ikke for uanmodet promoteringsmaterieell av generell reklamekarakter, for eksempel penner med reklametrykk, notatblokker og kalendere, så lenge det som gis ikke skaper eller synes å skape noen forpliktelse. I tillegg kan seremonielle presentasjoner være tillatt i tråd med nasjonal sedvane, så lenge det er akseptert og ikke i strid med loven, ikke kan ansees som en bestikkelse og ikke er pinlig for deg eller Honeywell hvis det blir offentliggjort.

Gaver må ikke mottas fra leverandører eller mulige leverandører (eller andre eksisterende eller potensielle forretningspartnere) under eller i forbindelse med kontraktsforhandlinger med den aktuelle leverandøren. I tillegg bør vi unngå å be om gaver fra leverandører eller andre forretningspartnere for Honeywell-funksjoner eller belønninger av ansatte.

Hvis du er usikker på om du bør gi eller motta en forretningsgave eller underholdning, bør du søke veiledning. Kundeunderholdning og gaver må diskuteres på forhånd med din arbeidsleder.

Strengere lover regulerer gaver som tilbys eller gis til offentlige tjenestemenn. Disse lovene gjelder ikke bare til offentlige tjenestemenn, men også til ansatte i statseide eller statskontrollerte selskaper. Du må strengt overholde disse lovene og forskriftene. Aldri tilby eller godta en forretningsgave hvis det bryter med en lov eller forskrift, fører til forlegenhet for Honeywell eller påvirker selskapets omdømme negativt. Mer informasjon finner du i avsnittet «Ingen kommersielle bestillinger og ingen upassende betalinger til offentlige tjenestepersoner» i de etiske retningslinjene og i retningslinjene våre vedrørende [forretningsgaver til amerikanske offentlige tjenestepersoner](#), [myndighetsrelasjoner](#) og [antikorrupsjon](#). Ta kontakt med juridisk avdeling hvis du har spørsmål eller bekymringer.

Q: På et møte utenfor Honeywells anlegg inviterer en leverandør som har levert tjenester til Honeywell i flere måneder, Denisha til lunsj. Hun tar imot invitasjonen og lar leverandøren betale for måltidet. Er hennes handlinger akseptable?

A: Sporadiske måltider og beskjedne gaver kan vanligvis aksepteres, så lenge de ikke reiser spørsmål om Denishas objektivitet. Kundeunderholdning og gaver bør diskuteres på forhånd med din arbeidsleder. Arbeidslederen må vurdere det forretningsmessige formålet med måltidet, situasjonen og kostnadene forbundet med måltidet samt frekvensen på leverandørens invitasjoner. Veilederen bør vurdere forretningsformålet med måltidet, omgivelsene og kostnadene for måltidet, og hyppigheten av [forretningsvennlighet for amerikanske myndighetspersoner](#) for leverandørens invitasjoner.

Q: Anna planlegger et VIP-arrangement for kunder, både private og offentlige, hvor måltider og gaver blir gitt til deltakerne. Lokale lover begrenser verdien av gaver og gjestfrihet til noen offentlige tjenestemenn, noe som betyr at noen deltakere ikke kan motta måltider og/eller gaver. Anna tror det ville være respektløst overfor gjestene hvis noen ikke mottar gaven, så hun ønsker å gi alle deltakerne de samme gavene. Hva bør Anna gjøre?

A: Generelt kan Honeywell-ansatte tilby gaver og representasjon i samsvar med Honeywells retningslinjer og gjeldende lover. I dette tilfellet finnes det juridiske begrensninger for verdien av gaver og representasjoner til visse offentlige tjenestepersoner som Honeywell må overholde. Anna bør kontakte integritets- og etterlevelsesavdelingen for veiledning og godkjenning før hun fortsetter med arrangementet, og hun må ikke se bort fra lokale lovbegrensninger.

I Økonomiske interesser

Som ansatte i Honeywell må vi generelt unngå å gjøre forretninger med et selskap hvor vi har en personlig økonomisk interesse. Det kan være situasjoner hvor vår personlige økonomiske interesse i et selskap som Honeywell gjør forretninger med, er tillatt. Slike situasjoner bør gjennomgås av juridisk avdeling eller [integritets- og etterlevelsesavdelingen](#) for å avgjøre hva som er best å gjøre.

I tillegg må du ikke kjøpe eller opprettholde en betydelig økonomisk interesse i en kunde, konkurrent eller forretningspartner som gjør eller kan komme til å gjøre forretninger Honeywell, med mindre du får godkjenning fra juridisk avdeling. Sørg alltid for at du er i stand til å ta forretningsbeslutninger med Honeywells beste interesser i tankene.

Q: Artie har blitt bedt om å sitte i styret for en lokal ideell organisasjon som hjelper til med å resirkulere og overhale brukte datamaskiner og elektronikk til fordel for vanskeligstilte ungdommer. Det er ingen overlapping mellom hva denne organisasjonen gjør og Honeywells virksomhet, og Arties engasjement som styremedlem ville være å delta på møter (utenfor Honeywell-kontortiden), gjennomgå forretningsplaner og diskutere strategier. Kan Artie være styremedlem?

A: Ja. Selv om dette ikke ser ut til å utgjøre en interessekonflikt med Arties ansvar overfor Honeywell, bør Artie likevel først rapportere dette til sin leder eller HR eller gjennom [innsendingsportalen for interessekonflikter](#) og få forhåndsgodkjenning før han godtar et styreverv. I tillegg bør Artie sørge for at disse aktivitetene foregår utenom Honeywells arbeidstid og ikke forstyrrer Honeywell-arbeidet hans. Se [Retningslinjer for sekundær sysselsetting og tjenester utenfor organisasjonen](#).



I Sekundær sysselsetting

Av og til kan du ønske å engasjere deg i arbeid utenfor ansettelsesforholdet i selskapet. Hvis du gjør det, må du sørge for at arbeidsforholdet ikke skaper en interessekonflikt. Likevel forventes ansatte å behandle arbeidet sitt for Honeywell som sin primære ansettelse. Vi må aldri bruke Honeywells materielle og immaterielle eiendeler, blant annet dokumenter, informasjonsteknologiendeler, anlegg og immaterielle rettigheter for å gjennomføre forretninger som ikke har noe å gjøre med Honeywells virksomhet. All sekundær ansettelse bør avsløres ved å kommunisere med din veileder eller ved å sende den inn via [Innleveringsportal for interessekonflikter](#).

For mer informasjon, se [Retningslinjer for sekundær sysselsetting og tjenester utenfor organisasjonen](#).

I Forretninger med venner og familiemedlemmer

Forretningsforhold med familie og venner kan føre til en interessekonflikt, eller kan fremtre som en interessekonflikt. Derfor må du aldri involvere deg i eller forsøke å påvirke

Q: John er kommunikasjonsleder, og på kveldene og i helgene jobber han som fotballtrener på en lokal skole. Det er på slutten av fotballsesongen, og John er ivrig etter å få laget sitt til finalespillet. Han har det svært travelt på jobben, så han lurer på om han kan spørre sine direkte underordnede om de kan hjelpe han med å planlegge logistikken rundt de kommende kampene. Kan John få støtte fra sine direkte underordnede til fotballjobben sin etter arbeidstiden?

A: Nei. Å be sine direkte underordnede å hjelpe han med fotballjobben etter arbeidstid er upassende bruk av Honeywells ressurser og skaper interessekonflikt. Merk at i denne situasjonen bør John underrette sin overordnede om at han er engasjert i trenervirksomhet etter Honeywells arbeidstid og avstå fra å bruke Honeywell-ressurser til støtte for det arbeidet.

Q: Sam arbeider i innkjøpsavdelingen og vil gjerne bestille Honeywell-deler fra sin fetters distribusjonsfirma. Kan Sam kjøpe inn Honeywell-deler fra sin fetters firma?

A: Sam må opplyse om sitt forhold til fetterens firma til sin overordnede, tre tilbake fra den aktuelle saken og ikke delta i innkjøp som involverer familiemedlemmer eller nære venner. Fetterens firma kan være kvalifisert til å konkurrere om Honeywell-forretninger hvis det kvalifiserer seg i henhold til Honeywells standard innkjøpspraksiser. Sam har trukket seg tilbake fra innkjøpsbeslutningen og innkjøpet er uavhengig og følger normale, standard innkjøpsregler som gjelder for alle leverandører.

anbudsgivning, forhandlings- eller kontraheringsprosesser mellom deg selv, et familiemedlem eller en nær venn, og Honeywell. Denne regelen gjelder også i indirekte

situasjoner, der du, ditt familiemedlem eller en nær venn, eier eller arbeider på vegne av et annet selskap som Honeywell gjør, eller vurderer å gjøre, forretninger med.

| Upassende rapporteringsforhold

Vi må unngå upassende rapporteringsforhold. De kan føre til potensiell juridisk eksponering for selskapet og oppfatninger om favorisering og forskjellbehandling blant kollegene til dem som er involvert, noe som alltid fører til et uheldig arbeidsmiljø. Tilsvarende kan vi ikke direkte eller indirekte være arbeidsleder for, påvirke godtgjørelsen eller karriereutviklingen til, eller arbeide under arbeidsledelsen til, et familiemedlem eller noen som vi har et nært personlig forhold til, uansett om forholdet er seksuelt eller av annen karakter.

| Urettmessige personlige fordeler

En interessekonflikt kan også oppstå når et styremedlem, en leder, en ansatt eller et medlem av hans eller hennes nærmeste familie mottar urettmessige personlige fordeler på grunnlag av hans eller hennes stilling i Honeywell. Slike fordeler kan omfatte gaver eller lån fra en enhet eller person som selskapet driver forretninger med. Vi må unngå å ta imot slike urettmessige fordeler.

I tillegg oppstår det en interessekonflikt hvis en Honeywell-ansatt bistår en konkurrent på Honeywells bekostning. Dette kan for eksempel være å gi taushetsbelagte opplysninger til en ektefelle eller partner som jobber for en konkurrent, noe som utgjør en interessekonflikt og strider mot våre etiske retningslinjer.

Q: Salma har liten bemanning for øyeblikket og må ansette noen så snart som mulig. På en familiepiknik nevner Salmas kusine at hun leter etter jobb. Salma ber kusinen om å søke stillingen så snart som mulig.

A: Dette kan skape en interessekonflikt eller kunne se ut som en interessekonflikt, hvis Salmas kusine rapporterte til henne. Selv om det ikke finnes et generelt forbud om at familiemedlemmer arbeider hos Honeywell, bør Salma informere om familieforholdet sitt i løpet av rekrutterings- og ansettelsesprosessen, hun bør trekke seg vekk fra ansettelsesbeslutninger, og normale bemannings- og administrasjonsprosesser og kontroller må følges.

Q: Jane jobber i innkjøpsavdelingen til Honeywell. Hun og noen av vennene hennes har jobbet med å starte sin egen virksomhet innen 3D-utskrift. Jane har jobbet med forretningsplanen etter arbeidstid og i helgene. Hun fikk også i oppgave å få noen prisdetaljer om potensielle leverandører. Jane går inn på Honeywell-systemet og henter prisdataene til noen relevante leverandører. Er det noe galt med Janes handlinger?

A: Ja. Denne aktiviteten skaper en interessekonflikt. Jane skal ikke bruke Honeywell-informasjon til egen fordel eller bruke eller utføre arbeid for personlig virksomhet i Honeywells lokaler eller i løpet av Honeywells arbeidstid.

| **Forretningsmuligheter for selskapet**

For å fatte objektive beslutninger på vegne av Honeywell, må vi aldri konkurrere med selskapet. Dette betyr at vi ikke må benytte en forretningsmulighet eller investeringsmulighet som vi oppdager i kraft av vår stilling i Honeywell eller gjennom selskapets eiendom eller informasjon. I tillegg må vi aldri hjelpe noen andre til å utnytte slike forretnings- eller investeringsmuligheter for personlig vinning. Dette omfatter våre familiemedlemmer og venner.

| **Sikring av selskapets eiendom og informasjon**

| **Honeywells fysiske eiendom**

Tyveri, skader, uaktsomhet og sløsing har en direkte innvirkning på selskapets suksess. Vi må derfor forplikte oss til å beskytte selskapets fysiske eiendeler mot tyveri, skader, tap eller misbruk. Dette omfatter anlegg, biler, kontorutstyr, varer og forbruksvarer. Hvis du mistenker noen form for bedrageri eller tyveri, må du

rapportere det til din leder eller arbeidsleder umiddelbart.

Autorisert, sporadisk personlig bruk av noe av selskapets utstyr, for eksempel telefon eller Internett, er noen ganger akseptabelt. Men vi må sørge for at vår personlige bruk er begrenset, ikke forstyrrer vår evne til å utføre vårt arbeid for Honeywell, og ikke strider mot selskapets retningslinjer eller lovgivningen. Vi må aldri bruke Honeywells eiendom for personlig eller andres vinning, enten det er personer eller organisasjoner. Du må også returnere gjenstander som er selskapets eiendom, som er i din besittelse ved slutten av arbeidsforholdet ditt.

| **Honeywells konfidensielle informasjon**

Vi blir alle betrodd konfidensiell informasjon som tilhører selskapet. Vi må alltid beskytte denne sensitive informasjonen. Dette omfatter vanligvis all informasjon som ikke er offentlig som kan være til nytte for konkurrenter eller andre, eller som kan være skadelige for selskapet hvis den blir avslørt. Eksempler på dette er blant annet forretnings- eller markedsføringsplaner,



leverandørinformasjon, produktdesign, produksjonsprosesser, eksisterende og fremtidige markedsføringsinformasjon og informasjon om ansatte.

Vi må aldri la uautorisert personell få tilgang til Honeywells konfidensielle informasjon. Vi må passe på ikke å miste, forlegge eller la konfidensiell informasjon (eller teknologier som inneholder slik informasjon, inkludert datamaskiner, bærbare datamaskiner, mobiltelefoner, mobile enheter og programvare) være uten tilsyn. Dessuten, hvis vi mister utstyr eller noe som inneholder konfidensiell informasjon som tilhører Honeywell (for eksempel en bærbar PC, mobiltelefon, eller lignende som tilhører Honeywell), må vi rapportere tapet umiddelbart til [Honeywells globale sikkerhetsavdeling](#).

I tillegg må vi ikke diskutere Honeywells konfidensielle informasjon der dette kan bli overhørt eller sett av noen som ikke har behov for å kjenne til den. Dette omfatter offentlige steder som flyplassterminaler, tog og restauranter. Det inkluderer også åpne områder på Honeywell, for eksempel selskapets toaletter og pauserom. Vi må kun gi tilgang til konfidensiell informasjon

til kolleger som har et legitimt forretningsbehov for å vite det. Vi må aldri bruke konfidensiell informasjon om selskapet for personlig vinning eller utlevere den til andre for deres vinning. Vi må aldri sende Honeywells konfidensielle informasjon til en personlig e-postkonto, og

vi må returnere all Honeywells konfidensielle informasjon vi har, før vår siste ansettelsesdag.

For mer informasjon, se våre [Retningslinjer for personvern](#) og [Retningslinjer for informasjonsklassifisering og -håndtering](#).

Q: Det har vært innbrudd i bilen til Sam, og den bærbare PC-en ble stjålet. Hva må Sam gjøre?

A: Sam bør politianmelde, varsle sin leder og sende inn et skjema for [tapt/frastjålet laptop](#). Hvis Sam ikke har tilgang til datamaskin, må han kontakte [støtteavdelingen for IT-tjenester](#) for å få hjelp til å registrere skjemaet. Ansatte skal ikke etterlate enheter i et kjøretøy uten tilsyn, selv om det er låst.

Q: Tina mistenker at systemet hennes er infisert etter at hun har klikket på en link i en e-post som syntes å være legitim. Hva må Tina gjøre?

A: Tina må bruke «Rapporter melding»-knappen på Outlook-verktøylinjen for å rapportere e-posten, eller hvis den ikke er tilgjengelig, må hun sende den aktuelle e-posten som et vedlegg til [CIRT](#) (Cyber Incident Response Team). Siden hun tror at systemet hennes er infisert, må Tina eskalere hendelsen ved å svare på den automatiske e-posten som CIRT sender sammen med et saksnummer.

Q: Wil mistenker at en e-post i innboksen er phishing. Han er usikker på hva han skal gjøre, så han spør kollegaen sin om hun tror det er phishing. Er det noe annet han bør gjøre?

A: Ja! Wil skal umiddelbart melde den mistenkelige e-posten til [CIRT](#) ved å klikke på «Rapporter melding»-knappen på Outlook-verktøylinjen, eller, hvis den ikke er tilgjengelig, sende den aktuelle e-posten som et vedlegg til [CIRT](#). Det er ikke nødvendig å spørre kolleger eller veiledere, da det kan være en risiko for å spre e-posten ved et uhell eller klikke på en skadelig lenke eller vedlegg.

I Honeywells immaterielle rettigheter

Vi arbeider systematisk for å beskytte selskapets immaterielle rettigheter. «Immaterielle rettigheter» omfatter alle selskapets patenter, varemerker, opphavsrettigheter eller andre immaterielle rettigheter, som ideer, oppfinnelser, prosesser eller design skapt i arbeidstiden i selskapet, for selskapets regning, med hjelp av selskapets ressurser eller innenfor rammen av arbeidsoppgavene. Vi opplyse om eventuelle nye oppfinnelser vi gjør, og henvise dem til lovavdelingen for patent, opphavsrett eller beskyttelse av forretningshemmeligheter. Du må rapportere all mistenkt misbruk av selskapets immaterielle rettigheter til juridisk avdeling.

I Respekt for andres immaterielle rettigheter

Vi respekterer andres immaterielle rettigheter. Dette betyr at vi aldri bevisst må krenke andres opphavsrett, varemerker eller patenter. Vi må ikke laste ned ulisensiert programvare på selskapets datamaskiner eller kopiere, publisere eller distribuere opphavsrettslig beskyttet materiale. Vi må ikke laste ned låter, fotografier og

videoer uten samtykke fra den rettmessige eieren. I tillegg må vi ikke avsløre eller bruke konfidensiell informasjon fra tidligere arbeidsgivere.

Se [retningslinjene for lisensiering av Honeywells immaterielle rettigheter](#) for flere detaljer.



Q: Emilie arbeider ofte i lunsjpausene, tar forretningsamtaler på restauranter og i fellesarealer i bygningen. Alle rundt henne virker engasjert i sine egne samtaler, så hun antar at de egentlig ikke legger merke til henne. Kan hun diskutere Honeywell-virksomhet på denne måten?

A: Det kommer an på. Emilie kan ta telefonsamtaler på offentlige steder, men hun må utvise ekstrem forsiktighet når hun diskuterer Honeywell-forretninger. Konfidensiell informasjon må ikke diskuteres på offentlige steder, selv om hun antar at andre ikke lytter til hennes samtaler.

Q: Troy har med seg Honeywell-laptopen sin på firmareiser, slik at han kan bruke ledig tid på fly, tog, venteområder og andre offentlige steder til å jobbe med forretningsrelaterte dokumenter. Er dette et problem?

A: Det kan det være. Det er umulig å vite hvem som kan sitte eller som passerer i nærheten på et offentlig sted. Når bærbare datamaskiner og lignende enheter brukes på offentlige steder i selskapets virksomhet, må du sørge for at skjermen alltid er beskyttet mot tilskuere. I tillegg må du låse og sikre arbeidsstasjonen når den ikke er i bruk.

Bruk av informasjonsteknologiresurser

Honeywell gir mange av oss tilgang til ulike elektroniske kommunikasjonssystemer til bruk i vårt daglige arbeid. Dette omfatter datamaskiner og telefonsystemer, bærbare datamaskiner, mobiltelefoner, mobile enheter og programvare. Vi har en plikt til alltid å sikre disse systemene og teknologiene som vi har blitt betrodd. Dette betyr at vi alle må gjøre vårt beste for å hindre skader, tap og uautorisert tilgang til disse ressursene. Sørg for å overholde alle sikkerhetstiltak og internkontroller for ressursene du bruker. Alltid lås og sikre arbeidsstasjonen, den bærbare PC-en eller mobiltelefonen din hvis den etterlates uten tilsyn på offentlig sted eller på et Honeywell-sted, selv om det er for en kort periode. Beskytt innloggingsdetaljene dine til alle Honeywell enheter og kontoer. Del aldri detaljene din med noen som ikke er autorisert. Der det er nødvendig for å dele passordet ditt til en autorisert agent for teknisk støtte, må du endre passordet umiddelbart når det tekniske problemet er løst.

Husk at elektroniske meldinger (f.eks. e-post, direktemeldinger og tekstmeldinger) er permanente registreringer av kommunikasjonen din. Disse meldingene kan endres og videresendes uten din tillatelse. Derfor må du ta særlig hensyn ved utarbeidelse av alle elektroniske meldinger eller brev på selskapets brevpapir eller med bruk av Honeywell-ressurser.

Utvis god dømmekraft og integritet ved bruk av disse systemene og teknologiene. Bruk kun godkjente systemer, enheter, lagringsmedia og/eller tjenester til å behandle, lagre eller overføre Honeywell-informasjon. Ikke installer ikke-godkjent programvare på Honeywell-datamaskiner, nettverkstjenere eller andre Honeywell-informasjonsressurser uten å motta autorisasjon fra Honeywell IT på forhånd. Ikke godta noen tredjepartsavtaler som sky- eller

klikk-tjenester-avtaler på vegne av Honeywell. Ikke last ned eller send upassende, seksuelt eksplisitt, ulovlig eller støtende innhold, via disse ressursene. Du må heller ikke bruke disse ressursene til å utføre handlinger utenfor jobben. I den grad det tillates av lokal lov, må du ikke ha en forventning om personvern ved bruk av selskapets ressurser, da Honeywell kan overvåke din personlige bruk av selskapets ressurser. Det er imidlertid viktig å merke seg at selskapet ikke blander seg inn i privatlivet vårt med mindre atferden vår er forbudt ved lov, svekker arbeidsytelsen vår eller har negativ påvirkning på arbeidsmiljøet eller Honeywells omdømme.

For mer informasjon, se våre [retningslinjer for akseptabel bruk av informasjon](#).



Q: Tammy oppdaterer den bærbare PC-en sin. Honeywell Solution Center-teknikeren ba om hennes innloggingsdetaljer for å flytte filene hennes og konfigurere den nye bærbare PC-en. Bør hun gi denne informasjonen?

A: Honeywell Solution Center er en autorisert tekniker. Tammy har valget mellom å gi detaljene til teknikeren, eller hun kan holde seg i nærheten og tilgjengelig for å logge inn hver gang det er behov for det under oppdateringsprosessen. I løpet av oppdateringsprosessen bør Tammy forsikre seg om at Honeywell Solution Center-teknikeren ikke får uautorisert tilgang til personlige opplysninger, eksportregulerte data eller annen sensitiv informasjon. Når oppdateringsprosessen er avsluttet på en vellykket måte, skal Tammy umiddelbart endre passord hvis hennes innloggingsdetaljer ble delt med den autoriserte teknikeren.

Q: Jon arbeider på en kafé i nærheten og bruker en Honeywell-enhet. Etter at arbeidsdagen er ferdig, logger han seg ut av Honeywell-nettverket og kopleter til en personlig Wi-Fi for å laste ned et TV-program til datamaskinen sin. Er dette passende adferd?

A: Begrenset bruk utenfor bedriften som ikke er misbruk av selskapets tid og/eller ressurser, og som ikke krenker intensjonen og ordlyden i Honeywells retningslinjer, kan være tillatt etter Honeywell-lederens skjønn. Et TV-program kan være for mye bruk utenfor bedriften, avhengig av situasjonen. Ansatte skal alltid opptre på en etisk og lovlidig måte og skal alltid innhente sjefens tillatelse til å bruke en Honeywell-eiendel utenfor bedriften. For å unngå trusler mot cybersikkerheten må du huske å aldri bruke åpne offentlige Wi-Fi-nettverk, da slike nettverk ikke er beskyttet. Der slike tilkoblinger er det eneste alternativet, må det brukes VPN.

Q: Mary arbeider på et sensitivt prosjekt med en tredjepartsleverandør og trenger å dele sensitiv informasjon med leverandøren for å fullføre arbeidet. Filstørrelsen er svært stor, og leverandøren foreslår at Mary laster opp filene i tredjeparts skysystem. Hva må Mary gjøre?

A: Mary skal først bruke overføringsmetoder som er godkjent av Honeywells IT-avdeling. Hvis det er behov for en annen metode, skal hun samarbeide med Honeywell IT for godkjennelse til å bruke tredjeparts løsning. Merk at data knyttet til eksportsamsvar og eksportregulerte data **aldri** kan flyttes inn i en skytjeneste. Kontakt den [samsvarsansvarlige for eksportspørsmål](#) for veiledning.

I Sosiale medier og nettsteder for nettverksbygging

Sosiale medier har endret måten mange av oss deler informasjon på i det daglige. Samtidig som sosiale medier skaper nye muligheter for kommunikasjon og samarbeid, innebærer slike medier også ytterligere ansvar som vi må kjenne til og følge. Nettsteder for «sosiale medier» omfatter en lang rekke nettsteder og nettbaserte ressurser. Disse omfatter sosiale

nettsamfunn (f.eks. Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube og LinkedIn), blogger, foto- og videodelingsnettsteder, forumer og chatrom, blant mange andre. Hvis din stilling i Honeywell krever at du skriver innlegg på slike nettsteder som representant for Honeywell, må du bare gjøre dette for godkjente Honeywell-forretningsformål, og du må bare legge ut informasjon som er i samsvar med disse etiske retningslinjene og selskapets øvrige retningslinjer. Opptre

ansvarlig på dine personlige «sosiale medier». Det du legger ut, kan påvirke Honeywells omdømme. Beskytt omdømmet vårt til enhver tid. Legg aldri ut konfidensiell informasjon om Honeywell eller våre kolleger, kunder, leverandører eller forretningspartnere på slike nettsteder.

Mer informasjon finner du i [retningslinjene våre for bruk av sosiale medier](#).

Q: Rita er begeistret for et potensielt nytt forretningsprosjekt for Honeywell som i betydelig grad kan øke inntektene for virksomheten. Rita er ivrig etter å dele sin begeistring og nyheter på sin Facebook-konto. Er dette et problem?

A: Selv om Rita har rett til å dele følelsene sine på sosiale medier, har Rita, som Honeywell-ansatt, ikke lov til å dele konfidensiell informasjon vedrørende selskapets potensielle aktiviteter.

Q: Carlos er begeistret over en forretningsavtale som har blitt offentliggjort i Honeywells Newsroom. Carlos vil gjerne dele sin begeistring og nyheter på sine LinkedIn og Twitter-kontoer. Hva vil være korrekt måte for Carlos å dele disse nyhetene på hans sosiale medier?

A: Så lenge Carlos har Honeywell oppført som sin nåværende arbeidsgiver og han inkluderer informasjon om sitt forhold til Honeywell i tweeten sin, kan han dele en link til Newsroom-historien. Han kan også re-tweete eller dele poster som vises på offisielle eksterne Honeywell-kanaler.

Q: Ron, som er marketingspesialist, leste en artikkel på nettet som inneholdt informasjon om Honeywell-produkter, som han anså for å være unøyaktig. Ron svarer raskt i kommentarfeltet for å korrigere slikt utsagn. Er det Ron gjør, passende?

A: Selv om Rons hensikter er gode, er han ikke autorisert til å uttale seg på vegne av Honeywell. I stedet for burde Ron be sin overordnede og kommunikasjonssteamet om å utforme et svar.

Unngå innsidehandel

For å beskytte investorer, gjør verdipapirlover det ulovlig for dem som har «materieell innsideinformasjon» om et selskap, å handle med selskapets verdipapirer. «Materieell innsideinformasjon» er informasjon som ikke er generelt tilgjengelig for publikum, og som hvis den avsløres, i stor grad kunne forventes å påvirke prisen på et verdipapir eller påvirke din beslutning om å selge, kjøpe eller beholde et verdipapir. Eksempler på materieell innsideinformasjon kan være: opplysninger om inntjening som ikke har blitt offentliggjort, sammenslåinger, oppkjøp og disposisjoner, resultatet av en større rettstvst, en endring i kontrollen over selskapet, eller en viktig cybersikkerhetshendelse. Listen over eksempler er ikke utfyllende, og materieell innsideinformasjon kan oppstå i forbindelse med andre hendelser enn det som er oppgitt her. En mer detaljert fremstilling om materieell innsideinformasjon finner du i [retningslinjene vedrørende innsidehandel](#).

I løpet av arbeidet i Honeywell kan du få kunnskaper om materieell innsideinformasjon om Honeywell eller et annet selskap, som ennå ikke er offentlig. Du

kan få tilgang til denne materielle innsideinformasjonen gjennom de daglige arbeidsoppgavene dine i Honeywell eller på andre måter, for eksempel deltakelse i formelle eller uformelle møter, overhøring av en samtale eller ved å observere et dokument på en kopimaskin. Bruk av denne informasjonen eller formidling av denne informasjonen til andre for økonomisk eller annen personlig vinning er et brudd på vår policy om innsidehandel og kan også bryte verdipapirlovgivningen.

For å unngå brudd på retningslinjene for innsidehandel og verdipapirlover, IKKE:

- Kjøp eller selg aksjer i et selskap, inkludert Honeywell, enten direkte eller gjennom familiemedlemmer eller andre personer eller enheter, hvis du har vesentlig innsideinformasjon om det selskapet;
- Anbefale å kjøpe eller selge aksjer i et selskap, deriblant Honeywell, til noen hvis du har materieell innsideinformasjon om selskapet; eller
- Formidle materieell innsideinformasjon til andre utenfor selskapet, med mindre det er nødvendig for selskapets

forretningsaktiviteter og det formidles under konfidensialitetsbeskyttelse.

Enkelte personer (inkludert selskapets styremedlemmer, ledere og andre sentrale ansatte som er involvert i visse økonomiske og andre prognoseaktiviteter) blir på grunn av deres posisjoner i selskapet ansett å ha materieell innsideinformasjon og er betegnet som «innsidere». Disse personene er underlagt ytterligere restriksjoner (for eksempel forhåndsklarering) som er mer fullstendig beskrevet i [retningslinjene for innsidehandel](#).

Hvis du har materieell innsideinformasjon om et selskap (inkludert Honeywell), kan du bare handle i selskapets verdipapirer når informasjonen gjøres offentlig tilgjengelig for vanlige investorer gjennom egnede mediekkanaler.

Brudd på verdipapirloven kan utsette involverte enkeltpersoner for alvorlige konsekvenser, inkludert både sivile søksmål og straffeforfølgelse. Hvis du har spørsmål eller trenger veiledning på dette området, vennligst kontakt lovavdelingen.

A photograph of two men in business attire shaking hands. The man on the right is smiling broadly, wearing a grey blazer over a blue checkered shirt. The man on the left is seen from the back, wearing a light blue shirt. The background is a blurred office environment.

ETT HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER KUNDENE VÅRE

Å bygge gjensidig fordelaktige relasjoner med våre kunder er viktig for vår suksess som selskap. Å opprettholde slike forhold krever at vi leverer trygge kvalitetsprodukter og overholder lovgivningen i alle våre samhandlinger med både kommersielle og offentlige kunder.

Levere kvalitetsprodukter og -tjenester

Vi etterstreber å levere produkter og tjenester som oppfyller eller overgår kundenes krav til kvalitet, pålitelighet og verdi.

Vi forventes å overholde alle kvalitetskontrollstandarder som regulerer våre arbeidsoppgaver. Dette omfatter gjeldende lover og forskrifter samt interne kontrollrutiner som er utarbeidet for å fremme trygg,

kvalitetsproduksjon av varer. Vi forventes også å følge alle kontraktsspesifikasjoner og integrerte kundespesifikasjoner til enhver tid.

I tillegg til å holde oss ansvarlige for levering av kvalitetsvarer og -tjenester, må vi også holde våre leverandører og andre forretningspartnere ansvarlige for å sikre kvaliteten på produktene og tjenestene de leverer til oss.

Finne forretningsmuligheter åpent og ærlig

Våre handlinger i markedet definerer hvem vi er som selskap. Ved å konkurrere på kvaliteten på varer og tjenester opprettholder vi Honeywells omdømme. Vi vil aldri forsøke å begrense konkurransemulighetene til våre konkurrenter på en bedragersk eller uredelig måte.

I tillegg vil vi aldri utnytte noen gjennom uredelig praksis. Dette betyr at vi er nøye med ikke å gi en uriktig fremstilling av kvalitet, funksjoner eller tilgjengeligheten på produktene eller tjenestene våre. I tillegg nedvurderer vi ikke eller komme med usanne uttalelser om konkurrentenes produkter eller tjenester. Vi ønsker å finne forretningsmuligheter basert på kvaliteten på våre produkter og våre medarbeidere, ikke på noen utilbørlig måte.

Q: Min hører om et potensielt problem oppdaget under rutinemessig produksjonslinjetesting. I hvilken grad problemet kan påvirke produktets sikkerhet er ukjent på dette tidspunktet, og Min er ikke sikker på hva hun skal gjøre. Bør Min si fra om dette, selv om hun ikke kjenner alle detaljene?

A: Ja. Å produsere og selge potensielt usikre produkter kan føre til personskader for kunder og ansatte. Min må rapportere problemet umiddelbart, selv om hun ikke er sikker på hvordan produksjonen blir berørt. Min må gjøre arbeidslederen sin, kvalitetssikringskontakten eller verneombudet oppmerksom på problemet snarest mulig. Dersom Min mener at hennes bekymringer ikke blir tilstrekkelig vurdert, bør hun vurdere å melde dem til juridisk avdeling eller via Access-hjelpelinjen for integritet, som omtalt i «Be om råd og ta opp problemstillinger».

I Ingen kommersielle bestiklinger og ingen utilbørlige betalinger til offentlige tjenestepersoner

Vi skal ikke anmode om, gi eller motta kommersielle bestiklinger eller ulovlige returprovisjoner. Vi må også være forsiktige for å unngå til og med at noe fremtrer som slik utilbørlig opptreden. «Kommersielle bestiklinger» omfatter generelt enhver situasjon hvor en Honeywell-ansatt, eller noen som opptrer på Honeywells vegne, tilbyr eller gir noe av verdi med den hensikt å påvirke en forretningshandel eller beslutninger på en utilbørlig måte. Ulovlige «returprovisjoner» omfatter generelt enhver situasjon hvor en ansatt mottar en utilbørlig personlig fordel i bytte for å iverksette eller å unnlate å iverksette en handling på vegne av Honeywell. Honeywell vil ikke tolerere kommersielle bestiklinger eller ulovlige returprovisjoner, enten det skjer direkte eller gjennom en tredjepart.

I tillegg til å unngå kommersielle bestiklinger og ulovlige returprovisjoner, vil vi overholde alle gjeldende antikorrupsjonslover om urettmessige utbetalinger til offentlige tjenestemenn.

«Urettmessige betalinger» omfatter både direkte og indirekte betalinger, tilretteleggingsbetalinger eller et tilbud, løfte eller godkjenning av betaling eller overføring av noe som har verdi, til en offentlige tjenestemenn for på utilbørlig måte å påvirke myndighetenes handlinger eller beslutninger for å oppnå eller beholde forretninger eller på annen måte sikre en forretningsfordel. Vær oppmerksom på at urettmessige utbetalinger kan ta form av kontanter, gaver eller overdådig representasjon.

«Offentlige tjenestemenn» omfatter tjenestemenn i statlige organer, internasjonale organisasjoner og politiske partier, ansatte i statlige selskaper og selv ansatte i statlig eide eller kontrollerte selskaper og joint venture-partnere.

Honeywell forbyr urettmessige utbetalinger til offentlige tjenestemenn. Det er viktig å huske at det å engasjere seg i bestiklinger, eller til og med å fremtre som at man bedriver slike aktiviteter, kan utsette deg og vårt selskap for straffeansvar.

Støtt aldri en tredjepart i å foreta en urettmessig betaling til en offentlig tjenestemann eller delta i en transaksjon hvor du mistenker at en tredjepart foretar slike

betalinger. Gjør du det, krenker du våre etiske retningslinjer og antikorrupsjonslovgivningen. Vi må nøye granske alle tredjeparter med hjelp av våre due diligence-prosedyrer før vi benytter oss av deres tjenester.

Mer informasjon finner du i [retningslinjene våre](#) [vedrørende antikorrupsjon](#).

Mer informasjon finner du i delen «Gaver og representasjon» i retningslinjene våre.



Q: Thomas samarbeider tett med tredjepartsdistributører som videreselger Honeywells produkter. Et selskap som er interessert i å distribuere Honeywells produkter, henvender seg til Thomas og tilbyr å betale for hans datters private skoleundervisning hvis han får eksklusiv rett til å videreselge Honeywells produkter i en bestemt salgsregion. Hva må Thomas gjøre?

A: Thomas bør avslutte diskusjonen umiddelbart og rapportere saken til juridisk avdeling. Honeywell vil ikke tolerere en oppfordring til eller mottak av utilbørlige returprovisjoner i bytte for tildeling av kontrakter.

Q: Charlene er bekymret for at Honeywell trolig vil miste en stor kontrakt hvis hun ikke betaler en lokal, offentlig tjenesteperson en bestikkelse. Hva må Charlene gjøre?

A: Charlene må ikke betale en bestikkelse eller foreta noen handlinger som kan gi inntrykk av at Honeywell godtar betaling av bestikkelser

for å vinne en kontrakt. Ingen kontrakt er verdt å bryte loven eller våre standarder for forretningsintegritet. Den potensielle, langsiktige skaden for Honeywells omdømme og troverdighet mer enn oppveier den kortsiktige gevinsten ved å vinne kontrakten.

Q: Geri og Carol arbeider sammen i Honeywells innkjøpsgruppe. Carol overhører en telefonsamtale mellom Geri og en potensiell leverandør til Honeywell. I løpet av samtalen blir det klart at Geri planlegger å tildele en stor kontrakt til denne leverandøren, selv om leverandørens forslag ikke gir Honeywell den beste, samlede verdien. Det blir også klart at hun kommer til å få en stor sum penger for å gjøre dette. Hva må Carol gjøre?

A: Carol må rapportere det hun hørte, til juridisk avdeling umiddelbart. Det virker som om Geri mottar en returprovisjon fra denne leverandøren, noe som er ulovlig og kan få alvorlige konsekvenser for enkeltpersonene som er involvert, leverandøren og Honeywell.

Q: Jerome vil gjerne utnevne Sales Rep CO som salgsrepresentant for å hjelpe Honeywell med å vinne prosjekter i olje- og gassindustrien i et nytt område. Under et møte med eieren av Sales Rep Co, finner Jerome ut at eieren også er styremedlem i det statlig eide olje- og gasselskapet, hans viktigste potensielle kunde. Jerome tenker at dette er fantastisk for Honeywell fordi de kan få fri tilgang til alle nivåer hos kunden. Er det noe som Jerome burde bekymre seg for?

A: Jerome burde bekymre seg om interessekonflikten vedrørende overlappingen av salgsrepresentantens offisielle plikter og plikter overfor Honeywell. Jerome bør ta opp dette problemet så snart som mulig med [integritets- og samsvarsavdelingen](#) før han gjør noe videre.

Q: David vant et prosjekt med en offentlig kunde. Den offentlige kundens representant ba David om å bruke en spesifikk underleverandør og ga ham kontaktdetaljene. David traff underleverandøren og oppdaget at selskapet ikke hadde de rette ferdighetene eller bemanningen til å utføre omfanget av tjenester. Han oppdaget også at eieren av underleverandøren var fetter av den offentlige kunden han hadde hatt et møte med. Hva må David gjøre?

A: David bør ta opp disse problemene med integritet- og samsvarsavdelingen. Det er flere røde flagg med hensyn til underleverandørens mangel på relevant kompetanse og arbeidskraft, samt potensiell statlig involvering, som kan indikere uetisk og ulovlig oppførsel fra underleverandøren og statens kunderepresentant. Da Honeywell kan settes til ansvar for handlingene til tredjeparter som representerer dem, må Honeywell undersøke om det finnes noen interessekonflikt eller korrupsjonsrisiko før de fortsetter med innleie av denne underleverandøren.

Q: Daniel befinner seg ved immigrasjonsskranken og venter på å komme inn i et land hvor den offentlige tjenestepersonen ber om en «donasjon» for at visumet skal behandles. Daniel husker å ha hørt fra venner at dette er normen i dette landet, og at det forventes at besøkende gir et lite beløp for å få fortgang på visumprosessen. Daniel gir den offentlige tjenestemannen 5 USD. Tjenestemannen tar imot og stempler passet. Daniel vil gjerne få tilbakebetalt dette gebyret av Honeywell.

A: Tilretteleggingsbetalinger eller betalinger til offentlige tjenestepersoner for å utføre rutinemessige offentlige godkjenninger, som visumgodkjenninger, er forbudt av Honeywell med mindre den ansattes liv er i fare. Dessuten er slike gebyrer ulovlige i de fleste land og et brudd på antikorrupsjonslovgivningen. I dette tilfellet finnes det ikke noe grunnlag for å hevde at Daniels liv var i fare, og derfor skulle han ikke ha betalt gebyret. Han kan heller ikke kreve å få pengene tilbake fra Honeywell. Når man står overfor slike situasjoner, må Honeywell-ansatte kontakte den globale sikkerhetsavdelingen eller juridisk avdeling.



Overholdelse av internasjonale konkurranselover

Rettferdig konkurranse skaper et sunt marked. Det sikrer våre kunder de beste og mest innovative produktene og tjenestene til de laveste prisene. For at Honeywell skal kunne konkurrere lovlig og med integritet, må vi overholde konkurranselovgivningen som gjelder i landene vi driver virksomhet. Hvis konkurranselovgivningen gjelder for din jobbfunksjon, må du til enhver tid kjenne og følge den.

Konkurranselovgivningen er ofte kompleks, og forbyr generelt å diskutere emner som kan begrense konkurransen med konkurrenter. Slike emner omfatter, men er ikke begrenset til, prissamarbeid, anbudssamarbeid eller deling eller fordeling av markeder,

territorier eller kunder. Du må ikke diskutere noen av disse emnene med en konkurrent, og hvis en konkurrent forsøker å diskutere noen av disse emnene med deg, må du stoppe samtalen umiddelbart. Deretter må du rapportere hendelsen til din lokale arbeidsleder, som vil samarbeide med deg i samråd med vår lovavdeling. Hvis du deltar i et bransjeforeningsmøte eller for eksempel i en sosial begivenhet, må du utvise spesiell forsiktighet i diskusjoner med konkurrenter.

I tillegg forbyr konkurranselovgivningen formelle eller uformelle avtaler med leverandører, distributører eller kunder som kan begrense konkurransen. Slike avtaler kan omfatte produktbinding, låsing av utsalgspriser eller nektelse av å selge til bestemte kunder eller å kjøpe fra bestemte leverandører.

Konkurranselover forbyr dessuten direkte eller indirekte, formelle eller uformelle avtaler mellom eller blant selskaper for å begrense ansattes lønninger eller ytelser. Dermed må vi vise aktsomhet så vi ikke deler

kompensasjonsopplysninger med andre selskaper som vi konkurrerer med når det gjelder talenter. Likeledes kan vi generelt ikke inngå avtaler med andre selskaper om ikke å lokke eller ansette hverandres ansatte. Hvis du er usikker på om slik informasjonsdeling eller avtaler om «ikke å stjele» er ulovlige, vennligst kontakt lovavdelingen.

Gjennom vårt arbeid kan vi innhente informasjon om konkurrenter fra våre kunder eller andre offentlige kilder. Vi må være spesielt nøye med å håndtere denne informasjonen i samsvar med selskapets policy.

Vær oppmerksom på at brudd på disse lovene kan føre til alvorlige konsekvenser både for involverte enkeltpersoner og selskapet.

Mer informasjon finner du i våre [retningslinjer vedrørende fri konkurranse](#). Hvis du har ytterligere spørsmål, søk veiledning fra vår juridiske avdeling før du gjør noe videre.

Q: Alejandro har en god venn som jobber hos en Honeywell-konkurrent. Mens de spiser lunsj sammen en ettermiddag, avslører vennen selskapets hensikt om å heve prisene på produkter som står i direkte konkurranse med Alejandros egne. Alejandro sier ingenting som svar på dette, men føler at denne informasjonen kan være viktig for Honeywell å bruke i fremtidige forretningsbeslutninger. Hva må han gjøre?

A: Alejandro bør avslutte samtalen umiddelbart og gi en skriftlig oppsummering av hendelsen til juridisk avdeling. Deltakelse i diskusjoner og handle i henhold til ikke-offentlig informasjon, f.eks. prisfastsetting, kan skape inntrykk av et ulovlig samarbeid mellom Honeywell og en konkurrent, noe som kan få alvorlige konsekvenser for begge selskapene og involverte enkeltpersoner.

Følge nøyaktige faktureringsprosedyrer

Vårt rykte på markedet er en viktig ressurs for selskapet. Derfor reflekterer vi nøyaktig på alle fakturaer til kunder salgsprisen eller kostnadene på varer eller tjenester som selges og andre vilkår for salg. Vi har alle et ansvar for å opprettholde nøyaktig og fullstendig dokumentasjon for at Honeywell skal kunne opprettholde denne forpliktelsen. Du må aldri forfalske dokumentasjon, f.eks. timelister, utgiftsrapporter, salgstall, test- eller kvalitetsdokumentasjon eller noen annen form for dokumentasjon som opprettes i forbindelse med arbeidet ditt for selskapet, eller foreta villedende eller falske posteringer i Honeywells regnskaper eller dokumentasjon.

Respekt for kundens konfidensielle informasjon

Av og til ønsker våre kunder å dele sin konfidensielle informasjon med oss for at vi skal kunne levere produkter og tjenester til dem. Det er vårt ansvar å bruke, oppbevare og beskytte slik informasjon på en måte som samsvarer med alle gjeldende lover. Vi må

iverksette nødvendige tiltak for å sikre denne informasjonen og sikre at den kun blir brukt til godkjente forretningsformål.

Samhandling med kunder i offentlig sektor

For enkelte av oss medfører arbeidet vårt kontrakter med offentlige enheter, inkludert statlige eller statskontrollerte selskaper. I slike tilfeller har vi en plikt til å kjenne og følge selskapets gjeldende retningslinjer og de gjeldende lover, regler og forskrifter som regulerer samhandlingen vår med kunder i offentlig sektor. Det er viktig å merke seg at disse reglene kan være strengere og mer komplekse enn de som regulerer vår omgang med privateide kunder.

Vi må alltid opptre med ærlighet og integritet når vi forsøker å vinne kontrakter om arbeider for det offentlige. Dette betyr blant annet følgende:

- Vi må ikke iverksette tiltak som vil gi Honeywell en urettmessig konkurransefordel, for eksempel skaffe eller bruke sensitiv innkjøpsinformasjon.
- Alle erklæringer vi kommer med, inkludert prising og bud, må være nøyaktige og fullstendige.

- Vi må aldri tilby, oppfordre til, love, gi eller motta noen form for bestikklser eller returprovisjoner til eller fra en eksisterende eller potensiell offentlig kunde.
- Vi må aldri be om eller motta noen form for bestikklser eller gaver fra en leverandør i bytte for gunstig behandling i tildeling eller resultat av en offentlig kontrakt.
- Vi må sørge for at vi kun bruker anerkjente konsulenter, salgsgenter eller andre profesjonelle uavhengige tjenesteytere til legitime og lovlige formål.

Mer informasjon finner du i avsnittet «Ingen kommersielle bestikklser og ingen upassende betalinger til offentlige tjenestepersoner» i de etiske retningslinjene og i retningslinjene våre vedrørende [forretningsgaver til amerikanske offentlige tjenestepersoner](#), [myndighetsrelasjoner](#) og [antikorrupsjon](#).

Alle utdrag og all dokumentasjon som vi leverer til kunder i offentlig sektor (inkludert anleggs- og kvalitetsrapporter og kostnads- og prissettingsdata) må være nøyaktige. Vi må registrere tiden vår nøyaktig og identifisere og

tilordne vår tid kun til prosjekter som vi arbeider på. I tillegg må vi passe på å unngå feilbelastning av eventuelle kostnader. Vi må overholde alle kontraktsvilkår og kan aldri bruke offentlig eiendom, utstyr eller forsyninger på en måte som vil være uforenlig med gjeldende lovgivning eller kontraktsfestede plikter.

Vi må følge alle gjeldende regler og forskrifter som regulerer hvordan vi engasjerer nåværende eller tidligere offentlig ansatte i diskusjoner om potensielle jobbmuligheter i Honeywell. Vi er alle ansvarlige for å unngå disse typene interessekonflikter.

Det finnes spesielle regler og prosedyrer for å ha kontakt med eller delta i ansettelsesrelaterte diskusjoner med nåværende eller tidligere offentlig ansatte. Disse reglene kan også begrense arbeidet som tidligere offentlig ansatte kan utføre på selskapets vegne.

Les retningslinjene våre om [ansettelse eller engasjement av tidligere offentlig ansatte](#).

Vi forventes også å sikre klassifisert og annen sensitiv informasjon vi tilegner oss i forbindelse med arbeidet vi gjør for våre offentlige

kunder. I henhold til hva som kreves i vilkårene i vår offentlige kontrakter og andre gjeldende regler, gjør vi denne informasjonen tilgjengelig kun til dem som har et forretningsmessig behov for å kjenne til den og som har fått nødvendig klarering eller andre godkjenninger fra myndighetene. Vi må ikke dele, distribuere eller avsløre gradert eller på annen måte sensitiv myndighetsinformasjon på en måte som bryter vilkårene i våre offentlige kontrakter.



ETT HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER LEVERANDØRENE



Honeywells leverandører er våre samarbeidspartnere i vår innsats for å sikre kundetilfredshet. Den høye kvaliteten på materialene, varene og tjenestene de leverer, er direkte knyttet til kvalitet, pålitelighet, verdi og rask levering av Honeywells produkter til våre kunder.

Søke langsiktige leverandørforhold

Sammen ønsker vi å bygge langsiktige forhold til våre leverandører. Vi bruker kun legitime, forretningsmessige kriterier ved valg av leverandører. Selskapet vil kun samarbeide eller inngå leverandøravtaler med selskaper som man er overbevist om har vist en historikk med og fokus på integritet. I tillegg utnytter vi aldri en urettmessig fordel overfor våre leverandører gjennom misbruk av konfidensiell informasjon, uriktig fremstilling av viktige fakta eller annen uredelig praksis.

I Honeywell lar vi leverandører konkurrere rettferdig på grunnlag av kvaliteten på produktene og tjenestene deres. Vi vil ikke bli påvirket av gaver eller personlige tjenester av noe slag fra våre leverandører eller potensielle leverandører. Et og annet måltid eller noe underholdning i løpet av den normale utviklingen av forretningsforholdet kan tillates, under forutsetning av følgende:

- Representanten for leverandøren er til stede.
- Representasjonen må ikke være overdreven eller uvanlig.

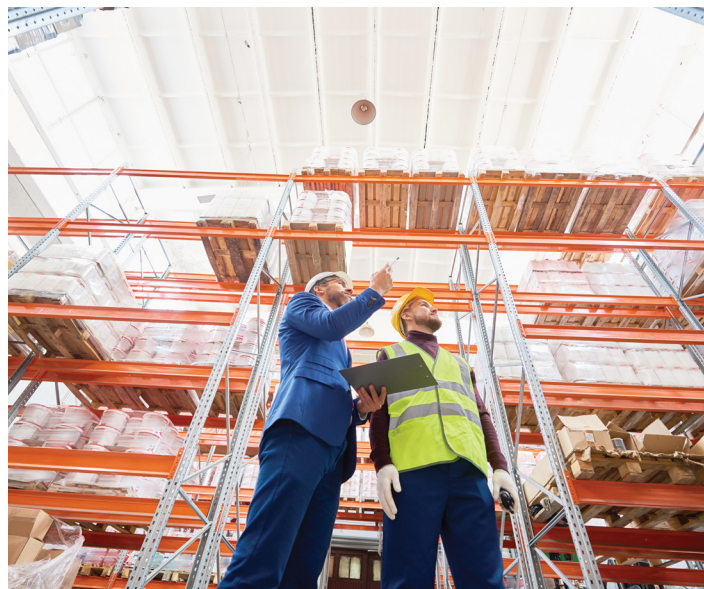
- Representasjonen må være i samsvar med gjeldende lover og ikke forbudt etter disse etiske retningslinjene.

I tillegg bør representasjonen gjengjeldes når det er praktisk mulig.

For å få mer informasjon, kan du lese avsnittene «Gaver og representasjon» og «Samhandling med kunder i offentlig sektor» i de etiske retningslinjene.

Beskytte leverandørers eiendeler

Vi behandler leverandørers konfidensielle informasjon med samme omsorg som vi behandler Honeywells egen konfidensielle informasjon. Vi vil ikke reprodusere programvare som leveres til oss av en leverandør, og vi vil heller ikke integrere den i vår egen internt utviklede programvare, med mindre vi får uttrykkelig tillatelse til å gjøre det i form av en lisens.



ETT HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER AKSJONÆRENE

I Honeywell jobber vi hver dag for å bygge verdier for aksjonærer som har satt sin lit til vårt selskap og hver enkelt av oss. For å nå dette målet og skape verdi for aksjonærene våre må vi gjøre forretninger med åpenhet og integritet.

Ærlige og nøyaktige regnskaper og bilag

Aksjonærene våre stoler på at vi fører nøyaktige og fullstendige regnskaper og bilag. Disse dokumentene danner grunnlaget for alle våre dokumenter vi fremlegger offentlig og sender inn til offentlige instanser, som tar sikte på å gi aksjonærene og offentligheten et nøyaktig bilde av selskapets drift og økonomiske stilling. I tillegg bruker Honeywell denne dokumentasjonen til å analysere selskapets drift og fatte viktige beslutninger.

Vi har en plikt og en juridisk forpliktelse til å sørge for at informasjonen vi sender inn i alle selskapets regnskaper er fullstendig, nøyaktig og forståelig. Dette inkluderer, men er ikke begrenset til, informasjonen vi gir i følgende dokumentasjon:

- Regnskaper og økonomiske rapporter
- Lønnsdokumentasjon
- Timelister og tidsregistreringssystemer

- Reise- og utgiftsrapporter
- Målinger, produkttesting og resultatdokumentasjon
- Kunde- og leverandørdokumentasjon
- Konstruksjonsdokumentasjon og teknisk dokumentasjon
- Eksport- og importdeklarasjoner og -dokumentasjon
- Prosjektregnskap

Ærlige og nøyaktige regnskaper og bilag spiller en avgjørende rolle for selskapets omdømme. Derfor må vi **aldri** komme med uriktige eller villedende opplysninger i selskapets dokumenter.

Selskapets transaksjoner blir utført i samsvar med ledelsens generelle eller spesielle fullmakter. Se [retningslinjene for delegering av myndighet](#) og [listen over ledergodkjenninger](#) for mer informasjon.

Q: Diego er en ingeniør som arbeider på et prosjekt for en offentlig kontrakt. Prosjektets kostnader overvåkes nøye, så han trenger sin leders godkjenning av timelistene sine hver uke. Denne uken er lederen hans på ferie. Kan Diego godkjenne timelistene sine på vegne av lederen sin, da han er trygg på at den registrerte tiden er korrekt?

A: Nei. Å godkjenne egne timelister representerer ikke bare et brudd på ansvarsdelingen, men det setter også styringssystemene som sikrer at vi overholder alle gjeldende lover, regler og kontraktsforhold, i fare. Diego må derfor aldri godkjenne sine egne timelister, selv om han er sikker på at de er korrekte. Hans overordnede skulle ha sørget for passende delegering av hans/hennes godkjenningsplikter. Innledende IT-systemoppsett bør også ta hensyn til oppgaveseparering og sikre at det er riktige kontroller på plass for gjennomgang og godkjenning.

Q: Lei er en kjøper og må behandle en innkjøpsordre med et beløp som krever godkjenning fra overordnet ledelse. Kan hun dele opp fakturaen for at behandlingen av innkjøpsordren skal gå raskere?

A: Nei. Alle transaksjoner må gjennomføres med tilbørlig godkjenning i samsvar med listen over ledergodkjenninger og må gjenspeile forretningsaktivitetens innhold på en nøyaktig måte. Lei bør aldri dele opp en kjøpsordre for at den skal vise en lavere transaksjonsverdi.

Q: Sandra er med på å utvikle ny teknologi for militærfly. Honeywell må bekrefte overfor kunden at den nye teknologien oppfyller nødvendige tekniske standarder. Kan Sandra bekrefte overfor kunden før teknologien oppfyller de nødvendige standardene?

A: Nei. Alle opplysninger som Honeywell gir, må være nøyaktige på det tidspunktet de gis. Dette gjelder også bekreftelse av samsvar med spesifikke tekniske standarder.

Q: Sofia og Ron er kundeansvarlige og strever med å nå budsjettmålene for kvartalet. De har noen bestillinger på gang, men kunden er ikke klar for forsendelse ennå. Kan Sofia og Ron fakturere kunden og holde tilbake leveransen til kunden er klar for å ta imot den?

A: Nei, ikke i dette tilfellet. Situasjoner hvor Honeywell registrerer inntekten ved salget, men produktet forblir

i Honeywells fysiske besittelse, kalles «fakturer og hold». Det finnes legitime grunner for en «fakturer og hold»-transaksjon, men i dette tilfellet vurderer Sofia og Ron å fakturere kunden uten forsendelse for å blåse opp inntektssiden. Derfor er denne handlingen upassende.



Økonomisk rapportering og bedrageri

De av oss med økonomi- og regnskapsansvar har en spesiell plikt til å sikre at selskapets regnskaper er korrekte og rimelige. Siden Honeywell er et amerikansk, offentlig selskap, må vi levere ulike økonomiske rapporter og annen dokumentasjon til amerikanske tilsynsmyndigheter. Det er viktig at disse dokumentene er korrekte og leveres i rett tid. Derfor må du overholde juridiske og regulatoriske krav som gjelder for disse rapportene, hvis du har slike oppgaver. Du må også kjenne til og følge Honeywells bestemmelser om internkontroll som regulerer det samme. Unøyaktige, ufullstendige eller for sent innleverte bilag eller rapporter kan føre til juridisk ansvar for selskapet og de som er involvert.

Hvis noen oppdages i å ha deltatt i økonomisk bedrageri, vil de bli utsatt for disiplinærtiltak og betydelig sivilrettslig og strafferettslig ansvar. Du må rapportere eventuelle mistenkte uregelmessigheter i regnskaper eller revisjon umiddelbart. Honeywell vil ikke tolerere gjengjeldelse mot deg for å avsløre i god tro tvilsomme eller uriktige forhold som gjelder regnskaper eller økonomi.

Revisjoner og granskninger

Vi deler alle et ansvar for å samarbeide med de involverte i eksterne og interne revisjoner og granskninger. Dette betyr at vi må gi revisorer og granskere informasjonen de har krav på, og opprettholde konfidensialiteten i granskningen. I tillegg må vi aldri forsøke å forstyrre eller påvirke deres gjennomgang på en upassende måte. Å avslå eller nekte å samarbeide fullt ut med en intern Honeywell eller myndighetspålagt granskning, eller unnlate å være av bevis eller vitneforklaring i

en slik granskning, kan føre til disiplinære tiltak opp til - og inkludert - avskjedigelse. Hvis du har spørsmål om hvilke opplysninger en revisor eller gransker ber om og har rett til å få, kan du kontakte juridisk avdeling eller selskapets revisjonsavdeling. Dersom du blir kontaktet i forbindelse med en offentlig granskning, må du ta kontakt med juridisk avdeling snarest mulig før du foretar deg noe. Juridisk avdeling vil ha det primære tilsynet med enhver intern granskning eller revisjon som involverer en offentlig granskning eller rettsprosess.



Dokumentadministrasjon

Det er vårt delte ansvar å oppbevare Honeywells forretningsregistre så lenge det er nødvendig for forretningsformål eller lenger hvis det kreves av juridiske, skattemessige, regulerende eller andre standarder. I tillegg må vi ha kunnskaper om når og hvordan man skal makulere slike forretningsdokumenter. Ansatte må følge alle reglene som er angitt i vår [Retningslinje for arkivadministrasjon](#). [Retningslinjene for dokumentadministrasjon](#) inneholder en tidsplan for dokumentoppbevaring, som gir veiledning om hvor lang tid ulike dokumenter skal oppbevares. Honeywell oppfordrer ansatte til å gjennomgå dokumentasjonen sin regelmessig og rydde opp i gamle dokumenter i samsvar med [retningslinjene for dokumentadministrasjon](#). Opprydding i dokumenter i samsvar med retningslinjene våre bidrar til å redusere dokumentoppbevaringskostnadene, men det er avgjørende at det gjøres i samsvar med reglene for dokumentmakulering.

Hvis du vet at dokumenter du har ansvaret for, kan være relevante for en rettsprosess eller en offentlig granskning, må du ikke forandre, skjule eller ødelegge

dem. I noen tilfeller kan juridisk avdeling be deg om å ta vare på visse dokumenter som ellers ville ha blitt makulert i henhold til Honeywells [retningslinjer for dokumentadministrasjon](#). I slike tilfeller må du følge instruksjonene fra juridisk avdeling.

Tidssensitiv og viktig juridisk korrespondanse,

forretningskorrespondanse og andre former for korrespondanse kan mottas av Honeywell på alle deres kontorer globalt. Alle Honeywell-ansatte må iverksette tiltak for å åpne, gjennomgå og behandle all korrespondanse på en rettidig måte, uavhengig av leveringsmåten. Hvis du blir oppmerksom på en faktisk eller mulig rettslig



prosess eller granskning som involverer Honeywell, må du umiddelbart varsle et medlem av juridisk avdeling, og du må gjøre det før du tar kontakt med en tredjepart om dette.

TIPS: Hvis du mottar en melding med rettslig innhold av noe slag via selskapets post, e-post eller andre kommunikasjonsmidler, må du umiddelbart rapportere det til juridisk avdeling og/eller din leder for umiddelbar eskalering.

Forespørslers fra media, analytikere og eksterne talearrangementer

Vi forsøker å gi klar og presis informasjon til media, finansanalytikere og allmennheten. Dette hjelper oss til å opprettholde integriteten i våre forhold til eksterne interessenter, noe som på sin side styrker omdømmet vårt. Da nøyaktig informasjon er av så stor betydning, har bare visse personer tillatelse til å kommunisere med media, finansanalytikere og investorer på vegne av Honeywell. Hvis du mottar en forespørsel om informasjon fra media, må du videresende den til selskapets kommunikasjonsavdeling. Hvis du mottar en forespørsel fra en finansanalytiker eller en investor, skal du ikke svare på egen



hånd, men sende forespørselen videre til investoravdelingen for håndtering.

Enhver Honeywell-ansatt som ønsker å presentere et av Honeywells produkter, systemer, driftsmetoder, forskning eller sitt eget arbeid på en bransjekonferanse eller et annet arrangement, må få forhåndsgodkjenning fra sin nærmeste overordnede og fra juridisk avdeling. Presentasjoner må (i) være i samsvar med gjeldende merkevearestandarder

for selskapet; (ii) være i samsvar med selskapets meldinger om investorrelasjoner; (iii) være i samsvar med selskapets strategi; og (iv) ikke formidle konfidensiell eller proprietær informasjon. Ytterligere godkjenning kreves for presentasjoner knyttet til cybersikkerhet eller miljø-, sosial- og styringsforhold (ESG).

Mer informasjon finner du i våre [retningslinjer for eksterne kommunikasjon](#).

ETT HONEYWELL HELSE, MILJØ OG SIKKERHET



For å vokse som et selskap, må vi jobbe for å ha en positiv innvirkning på lokalsamfunnene som opprettholder oss. Vi må arbeide for å respektere og beskytte ikke bare samfunnene der vi bor og arbeider, men også planeten vår og dens innbyggere.

Respektere menneskerettigheter

Honeywell er forpliktet til å støtte menneske- og arbeidsplassrettigheter i vår globale virksomhet og forsyningskjede. Vi mener at arbeidstakere skal behandles med rettferdighet, verdighet og respekt, og vi jobber for å sikre at alle ansatte har en stemme på arbeidsplassen vår. Denne forpliktelsen er forankret i internasjonale menneskerettighetsprinsipper foreslått av uavhengige organisasjoner, som FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, de ti prinsippene i FNs Global Compact, Den internasjonale arbeidsorganisasjonens erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen, og alle gjeldende lover i jurisdiksjonene hvor vi driver virksomhet.

Våre etiske retningslinjer og [retningslinjer for menneskerettigheter](#) skaper sammen med andre Honeywell-retningslinjer prosedyrer og standarder som retter seg mot et bredt spekter av problemstillinger knyttet til menneskerettigheter og arbeidsmiljø, som for eksempel

inkludering og mangfold, respekt på arbeidsplassen, organisasjonsfrihet, trygt og sunt arbeidsmiljø, sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidstid og lønn, tvangsarbeid og menneskehandel, samt barnarbeid. Honeywell respekterer og verdsetter mangfoldet som gjenspeiles i våre ulike bakgrunner, erfaringer og ideer. Sammen sørger vi for et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø som fremmer respekt for alle arbeidskolleger og forretningspartnere. Les punktet «Respektere hverandre og fremme en positiv arbeidsplass» for å få mer informasjon.

Vårt selskap tolererer ikke eller benytter barnarbeid. I Honeywell vil vi ikke ansette noen under en 16 år, selv om det er tillatt i lokal lovgivning. Hvis lokale lover er strengere enn selskapets policy, vil vi følge den lokale lovgivningen. Hvis lokale lover er strengere enn selskapets policy, vil vi følge den lokale lovgivningen. Dessuten bruker vi aldri tvungen, kontraktsbundet eller ufrivillig arbeidskraft i noen av våre operasjoner, og vi tolererer ikke utnyttelse av barn, fysisk avstraffing eller misbruk. Som del av våre forpliktelser overfor våre samfunn og vår verden, tolererer Honeywell ikke noen

form for menneskehandel eller annen form for tvangsarbeid. Vi vil heller aldri gjøre forretninger med noen tredjepart (agenter eller leverandører) som er innblandet i menneskelig trafficking eller tvangsarbeid. Honeywell har tatt i bruk etiske retningslinjer for leverandører, som gir klare forventninger til leverandører om å sikre at de behandler sine ansatte med verdighet og respekt.

Mer informasjon finner du i våre [retningslinjer for menneskerettigheter](#).

Gi politiske og veldedige bidrag

Vårt firma forstår de mange måtene den politiske prosessen beriker lokalsamfunnene våre på. Frihet til tro og å følge samvittigheten er grunnleggende rettigheter, og vi har frihet til å kommunisere våre meninger muntlig, skriftlig eller i grafisk form uten trusler om sensur. Men når vi deltar i slike aktiviteter, må vi gjøre det på fritiden, for egen regning, og vi må sikre at aktivitetene våre ikke er i strid med de etiske retningslinjene.

Vi må ikke bruke Honeywells eiendeler til personlige, politiske aktiviteter. I tillegg må vi aldri delta i politiske aktiviteter på vegne av Honeywell, med mindre

vi har fått tillatelse av avdelingen for myndighetsrelasjoner. Du må aldri tvinge en arbeidskollega til å støtte saker du er tilhenger av, spesielt ikke de som er underordnet deg.

Honeywell-ansatte står fritt som interesserte borgere til å gi individuelle, personlige pengebidrag til de politiske kandidatene de ønsker. Ansatte som er amerikanske statsborgere eller som er fastboende i USA, er kvalifisert til å delta i Honeywell International Political Action Committee (HIPAC), forutsatt at de oppfyller visse juridiske krav. For å finne ut om du er kvalifisert til å delta i HIPAC, ta kontakt med funksjonen for myndighetsforhold eller generaladvokaten til forretningsenheten din.

Lobbyvirksomhet er sterkt regulert. Derfor kan vi ikke ta kontakt med myndighetspersoner i et forsøk på å påvirke lover, reguleringer, retningslinjer eller andre statlige handlinger på Honeywells vegne uten tillatelse fra funksjonen for myndighetsforhold. For mer informasjon, se våre [retningslinjer for myndighetsforhold](#).



Honeywell er forpliktet til å ta samfunnsansvar i hvert trinn av selskapets aktiviteter. Ofte vil selskapet støtte veldedige aktiviteter i våre lokalsamfunn. Honeywell kan engasjere seg i slike veldedige aktiviteter, så lenge både veldedigheten og aktiviteten har blitt godkjent av ledelsen, juridisk avdeling eller Honeywells Hometown Solutions.

Du må ikke sende e-poster i et forsøk på å samle inn penger til et ideelt formål som ikke er godkjent eller andre institusjoner som samler inn penger, på Honeywells nettverk. I tillegg må du ikke bruke Honeywells eiendeler, herunder selskapets tid, til personlige veldedighetsaktiviteter.

Overholdelse av internasjonale handelskontroller

Honeywell er forpliktet til å overholde alle gjeldende handelslover. Dette omfatter import- og eksportregulering, import- og eksportregulerende sanksjonslover samt forskrifter i landene hvor selskapet driver virksomhet.

Eksportregulerende lover regulerer overføring av varer, tjenester og teknologi fra ett land til et annet. Eksportreguleringer styrer mange typer utveksling av teknologi eller teknisk informasjon over landegrensene, inkludert e-postsendinger og nettilgang til forskjellige tjenere som kan inneholde eksportregulerte tekniske data og tekniske diskusjoner. De amerikanske eksportlovene og forskriftene regulerer også overføring og/eller deling (elektronisk, muntlig eller visuelt) av eksportregulerte tekniske data til ikke-amerikanske personer i USA.

Importlover og -forskrifter regulerer innførsel av varer. Slike lover sikrer at kun tillatte varer innføres i importlandet, og at riktig toll og avgifter betales på disse varene.



Honeywell må opprettholde blant annet nøyaktig informasjon om varetype/ nomenklatur, omsetningsverdi og opprinnelsesland på alle importerte varer.

Lover og forskrifter om handelssanksjoner styrer et bredt spekter av politiske og/eller økonomiske tiltak som begrenser og/eller forbyr transaksjoner med spesifikke land/ jurisdiksjoner, enheter, næringer, enkeltpersoner og fly/fartøyer. Det er store variasjoner i hvilke typer sanksjoner som kan gjelde

for en bestemt transaksjon, inkludert, men ikke begrenset til: omfattende sanksjoner mot et bestemt land/jurisdiksjon; selektive forbud mot enheter, enkeltpersoner og fly/fartøyer; og/eller selektive restriksjoner på transaksjonens finansiering eller aktiviteter. Honeywell må vurdere implikasjoner handelssanksjoner kan ha, når de inngår forhold til tredjeparter.

Etter hvert som Honeywell fortsetter å ekspandere globalt, har de av oss som arbeider med innførsel av

varer og eksportregulerte artikler, teknologier og tjenester, en plikt til å forstå og overholde gjeldende forskrifter. Dette omfatter import- og eksportlovgivning, handelssanksjoner, teknologikontrollplaner, vilkår og bestemmelser for eksportlisenstillatelser som kan gjelde bestemte virksomheter eller anlegg, samt Honeywells retningslinjer for [eksportsamsvar](#), [importsamsvar](#) og [sanksjonssamsvar](#).

Se våre retningslinjer for [eksportoverholdelse](#), [importoverholdelse](#) og [overholdelse av sanksjoner](#) for mer informasjon.

Fraskrivelse av retningslinjene våre

I ekstremt begrensede omstendigheter kan Honeywell finne det hensiktsmessig å fraskrive en bestemmelse i retningslinjene våre. Godkjenning av en handling som ikke er i overensstemmelse med disse etiske retningslinjene må innhentes på forhånd og kan bare gis av administrerende direktør, senior Vice President & leder for juridisk avdeling i Honeywell. Alle fraskrivelse for medlemmer av styret eller for ledende ansatte i Honeywell krever forhåndsgodkjenning fra styret og vil umiddelbart bli offentliggjort når det kreves av forskrifter eller lover. Når det er gitt dispensasjon, skal styret sørge for at egnede kontroller er på plass for å beskytte selskapet og aksjonærene.

Honeywell International Inc.

855 S. Mint Street
Charlotte, NC 28202
www.honeywell.com

Oppdatert september 2023 © 2023
Honeywell International Inc.

Honeywell